sustainability report 2022

seidel
living design

Seidel hat in Übereinstimmung mit den GRI-Standards
für den Zeitraum 1. Januar 2022 31. Dezember 2022 berichtet.

Inhalt

Vorwort	4
Seidel im Überblick	5
Bestimmung der wesentlichen Themen	12
Ethik	18
Rohstoffe und Materialien	24
Personalverantwortung	26
Umwelt und Nachhaltigkeit	30
Arbeitssicherheit	42
Supply-Chain	48
Ausblick	54
GRI-Übersicht	56
Impressum	88

Unser Erfolg ist nachhaltig

Wir konnten das Jahr 2022 als das umsatzstärkste Jahr der Firmengeschichte abschließen, weil wir beherzt gehandelt und stark darauf fokussiert haben, die Wünsche unserer Kunden zu erfüllen. Es hat sich gezeigt, dass das über Jahrzehnte praktizierte nachhaltige Agieren Nachhaltigkeit und allen Stakeholdern besondere Kraft entfaltet, wenn man sehr schnell auf eine start veränderte Lage reagieren oder Krisen erfolgreich bestehen will.

In der ersten Jahreshälfte 2022 war die Corona-Pandemie noch allgegenwärtig. Der russische Angriffskrieg auf die Ukraine führte zu exorbitant gestiegenen Energiekosten, infolge dessen auch die Preise für unsere Rohstoffe deutlich anstiegen. Lieferketten waren gestört oder völlig unterbrochen. Der Mangel an Arbeitskräften trat immer deutlicher zutage. Und vor diesem Hintergrund erlebten wir einen starken Anstieg der Nachfrage durch unsere Kunden, auf den wir mit einer deutlichen Steigerung unserer Produktion reagiert haben.

Als Unternehmen sehen wir uns in der Verantwortung aktiv dazu beizutragen, dass die Menschen heute ebenso wie künftige Generationen in einer sauberen und gerechten Welt leben können, in der die Würde des Menschen anerkannt und Menschenrechte konsequent geachtet werden.

Wir sehen es als unsere Pflicht für die Einhaltung dieser Grundsätze entlang der gesamten Lieferkette zu sorgen und dies durch geeignete Mechanismen sicherzustellen. Nur mit verlässlichen und nachhaltigen Partnern in der gesamten Lieferkette können wir unsere hohen Leistungen und unsere Zuverlässigkeit sicherstellen.

Heute entwickeln wir unsere Produkte mit dem Blick auf den gesamten Produktlebenszyklus. Mehr denn je wollen wir unseren Kunden Produkte liefern, die sie in jeder Hinsicht begeistern und ihre Erwartungen an Ästhetik, Qualität, Haptik und Akustik übertreffen. So wird auch für die Post-Markt-Phase konsequent darauf geachtet, dass über ein ressourcenschonendes Recycling ein Großteil der eingesetzten Materialien zurückgewonnen werden können. Dies gelingt unter anderem durch Monomaterial-Lösungen aus Aluminium oder den Einsatz von PCR-Materialien.

Unser Erfolg ist uns im Wesentlichen durch den großartigen Einsatz unserer Mitarbeiter gelungen, die wir nach besten Möglichkeiten fördern.

Wir freuen uns sehr erneut mit dem Ecovadis-Platin-Status ausgezeichnet wurden zu sein. Diese Auszeichnung spornt uns weiter an wirtschaftliches Wachstum und nachhaltiges Wirtschaften miteinander zu vereinen. Transparent und fair werden wir weiter eng zusammen mit unseren Kunden, unseren Lieferanten und Stakeholdern arbeiten.

Nachhaltiges Wirtschaften als Erfolgsfaktor

Unser Weg zur ökologischen Verantwortung.

Dr. Andreas Ritzenhoff
Geschäftsführender Inhaber

Seidel im Überblick

Standorte

- Seidel Marburg (Hauptstandort)
- Seidel Fronhausen (Produktionsstandort)
- Seidel Dreihausen (Lagerstandort)
- Seidel Paris (Verkauf & Service)
- Seidel New York (Verkauf & Service)
- Seidel São Paulo (Verkauf & Service)

700 Angestellte weltweit

Hohes Automationslevel

ISO-zertifiziert 9001, 14001, 45001 & 50001

Nanotechnologie Labor

30% Frauenquote

7% Körperlich eingeschränkte Mitarbeitende

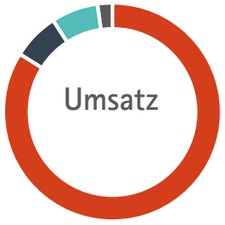
7% Auszubildende

30% Mitarbeitende 50+

Unser Produkt: Lösungen für Marken

Wir industrialisieren Kundendesign. Dazu beauftragen unsere Kunden komplette und nachhaltige Lösungen aus Aluminium und Kunststoff bei uns. Wir fertigen dann die passenden Werkzeuge, um die Herstellung effizient und hochautomatisiert zu sichern. Unser Fokus liegt dabei auf Agilität und Nachhaltigkeit. Lösungen für Kosmetik, Schreibgeräte, Pharma, Lebensmittel und Haushalt gehören zu unserem Sortiment - alle mit höchstem Anspruch an Funktion, Farbe und Form.

Produkte für die Kosmetikindustrie stellen den Kern unseres Umsatzes dar. Premiummarken aus allen Bereichen um Luxus und Leben vertrauen auf Seidel. Unsere Lösungen verleihen wir Marken ein Gesicht. Klassische Kosmetiklösungen von Seidel sind Parfumkappen, Parfumkragen, Cremetiegel, Cremedeckel, Lippenstifthülsen und Mascara-Container. Etwa 350 Millionen Teile produzieren wir so jedes Jahr.



- Kosmetik
- Schreibgeräte
- Pharma
- Sonstige

- Farbkosmetik
- Hautpflege
- Parfum

Unsere Geschichte: 192 Jahre Liebe zum Metall

1830

Gründung durch Louis Seidel als Zinngießerei in der Oberstadt Marburg

1900

Arbeiten mit Dampfmaschinen

1912

Seidel ist die erste Firma mit elektrischem Licht in Marburg

1952

Seidel konzentriert sich auf Aluminiumteile für die Kosmetikindustrie

1968

Vollautomatisierte Eloxalanlage geht in Betrieb

1972

Hermann Ritzenhoff übernimmt von der Familie Seidel

1992

Dr. Andreas Ritzenhoff wird Inhaber und Geschäftsführer

1996

Vertriebsbüros in Paris und New York bringen Kundennähe

1999

Werk II: Spritzguss, Montage und Dekoration wird in Dreihausen eröffnet

2004

Werk III: Tiefziehen, Eloxieren, Montieren und Branding wird in Fronhausen eröffnet

2006

Forschungs- & Entwicklungs-Zentrum für innovative Oberflächen startet

2013

Zweite Werkhalle in Fronhausen mit modernem Logistikzentrum erbaut

Management mit Prinzipien

Unser Managementsystem ist Nachhaltigkeit

Unsere Arbeit regelt unser „Integriertes Managementhandbuch", danach richten sich unsere Prozesse und die Wertschöpfung. Um Orientierung zu geben und Werte zu vermitteln halten wir uns außerdem an die folgenden Leitdokumente:

Seidel Kultur
Verhaltenskodex (Code of Conduct)
Umwelt- und Beschaffungsrichtlinie
Einkaufsleitfaden
Personalleitfaden

Die Seidel Kultur als neu geschaffenes Leitdokument ist die Basis für die Zusammenarbeit mit den eigenen Mitarbeitern, Kunden und Lieferanten und zeigt unser gemeinsames Verständnis vom persönlichen Umgang inklusive Vielfalt, Integration und Gleichstellung. Alle Mitarbeiter beteiligen sich damit aktiv an unseren Zielen. Dafür danken wir.

Unser Verhaltenskodex zeigt Verhaltensgrundsätze innerhalb unserer Organisation und im Geschäftsleben. Wir stehen für fairen und offenen Wettbewerb und erwarten das gleiche von allen Partnern bei der Zusammenarbeit.

Die Umwelt- und Beschaffungsrichtlinie ist die Quintessenz aller Umweltbemühungen von Seidel und gibt konkrete Ziele für jede Abteilung. Meilensteine sind die nachhaltigen Produktalternativen und die Klimaneutralität von Seidel.

Der Einkaufsleitfaden regelt die Zusammenabeit mit unseren Lieferanten grundlegend und sorgt damit für faires und nachhaltiges Wirtschaften. Gleichzeitig sorgt der Verhaltenskodex für Lieferanten, der Vertragsbestandteil aller Bestellungen ist, für Klarheit unserer Erwartungen in der gesamten Lieferkette.

Unser Personalleitfaden ist die Zusammenstellung aller Bemühungen von Seidel, Leuchtturm als attraktiver Arbeitgeber zu sein. Wir setzen auf persönliche Weiterbildung, Fortbildung und Coaching. Als Gemeinschaft stehen wir für einander ein.

Alle Bestrebungen münden in unserer Vision: Unboxing the future - products for the world. Wir sind der Lösungsanbieter, der nachhaltige Ideen für die ganze Welt und damit Zukunft realisiert. Nachhaltigkeit und Luxus gehen dabei Hand in Hand.

U.N. Global Compact als Selbstverständlichkeit

Wir stehen hinter dem United Nations Global Compact. Die zehn Prinzipien und die Nachhaltigkeitsziele sind auch unsere Ziele. Daher finden Sie in den folgenden Seiten über Symbole passende Verweise auf die Sustainable Development Goals (SDGs).

WE SUPPORT
UN GLOBAL COMPACT

Wir freuen uns über die verbesserten Ergebnisse im Bereich Nachhaltigkeit und auch die bessere Bewertung durch EcoVadis: Nach 2020 verleiht uns EcoVadis für unsere CSR-Aktivitäten auch in 2022 die Platin-Medaille. Der „Sustainability Leadership Award 2021" im Bereich „Advanced Manufacturing" strahlt dazu. Allen Unterstützern vielen Dank!

PLATINUM Top 1%
2023
ecovadis
Sustainability Rating

Unsere Teilnahme beim „Carbon Disclosure Project" (CDP) wurde mit guten Noten bewertet. Wir haben in den Bereichen Climate, Water und Forest teilgenommen und freuen uns über die Bestätigung der Experten, dass unsere Klimaziele und das passende Management gut sind. Unsere „Supplier Engagement Rate" wurde von CPD mit A- bewertet - einem Top-Ergebnis.

Seidel im Überblick

Allgemeine Themen

Angestellte

2 – 7

Weiblich	Männlich	Sonstiges	Nicht offengelegt	Summe
Anzahl der Angestellten				
206	494	0	0	700
Zahl der Angestellten mit nicht garantierten Arbeitsstunden				
0	0	0	0	0
Zahl der Teilzeitbeschäftigten				
15	5	0	0	20
Zahl der Vollzeitbeschäftigten				
191	489	0	0	680

GRI 201, 203, 205, 206 Managementansatz

Als Weltmarktführer sehen wir es als unsere Pflicht, dass unsere unternehmerischen Tätigkeiten im Einklang mit Ethik und Nachhaltigkeit stehen. Die Auswirkungen unseres Handelns erstrecken sich weit über die Grenzen unserer Werksgelände hinaus, sodass wir Verantwortung entlang der gesamten Wertschöpfungskette tragen müssen und wollen.
Wir sehen Nachhaltigkeit als festen Teil unserer Unternehmensstrategie und sind überzeugt, dass ein nachhaltiges Wirtschaften uns einen langfristigen Erfolg sichert. Um die Erwartungen unserer Stakeholderinnen und Stakeholder zu erfüllen, arbeiten wir konsequent an der Verbesserung unserer eigenen Produktion, sowie an den vor- und nachgelagerten Prozessen.
Nachhaltigkeit ist fest in unseren Geschäftsprozessen verankert und durch die Zertifizierung nach ISO 9001 (Qualitätsmanagement), ISO 14001 (Umweltmanagement), ISO 45001 (Arbeitssicherheits- und Gesundheitsmanagement) und ISO 50001 (Energiemanagement) stellen wir dies konsequent sicher. Nachhaltigkeitsziele werden übergeordnet festgelegt und intern auf die einzelnen Bereiche heruntergebrochen. Auch sind die Nachhaltigkeitsziele Bestandteil der jährlichen Beurteilung.
Unser unternehmerisches Handeln basiert auf weltweit anerkannten Standards

- Die Internationale Menschenrechtscharta
- Die ILO-Erklärung über die grundlegenden Prinzipien bei der Arbeit
- Darüber hinaus sind wir Mitglied im United Nation Global Compact
- Wir unterstützen aktiv die Umsetzung der Science Development Goals

Unsere Werte – Seidel Kultur

Als familiengeführtes Unternehmen ist für Seidel die unternehmerische Verantwortung seit der Gründung ein wesentliches Anliegen. So haben wir nicht nur gegenüber unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine besondere Verantwortung, sondern entlang der gesamten Lieferkette. Unser Erfolg baut auf fünf strategischen Säulen auf

- Agilität
- Nachhaltigkeit
- Innovation
- Qualität
- Kosten

Code of Conduct

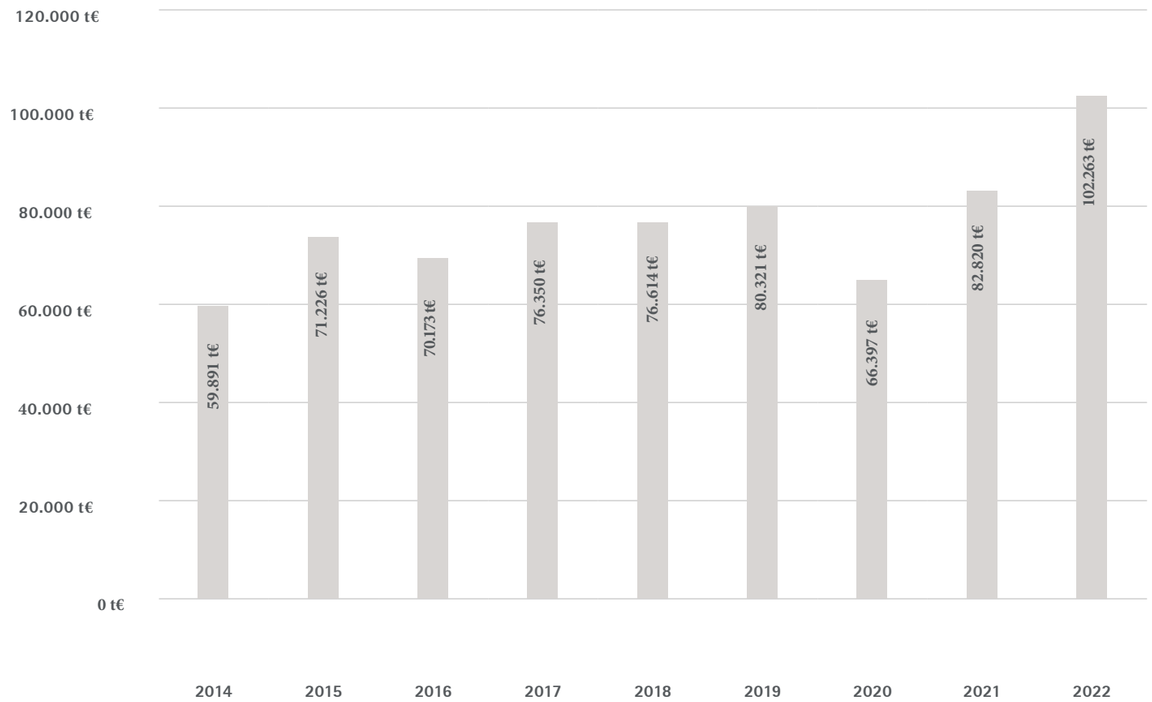
Die Prinzipien und Grundwerte von Seidel sind im Code of Conduct (Verhaltenskode) definiert. Für jegliche Form der Geschäftsbeziehungen ist die Anerkennung unseres Code of Conduct Grundlage. Dies gilt sowohl für Kunden, Lieferanten, als auch unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Beschwerdemöglichkeit – Seidel SOS

Wir wollen sicherstellen, dass Verstöße gegen Menschen- und Umweltrechte, sowie gegen unseren Code of Conduct gemeldet werden können. Diese Mechanismen sollen helfen Schwachpunkte zu finden, zu bewerten und zu verbessern. Um ein einheitliches Meldesystem zu etablieren, wurde das Seidel-SOS geschaffen. Damit bieten wir für jeden eine Möglichkeit festgestellte Verstöße einheitlich, direkt und anonym zu melden. Die eingehenden Beschwerden werden intern und extern bewertet. Anhand der gewonnenen Erkenntnisse werden Maßnahmen abgeleitet und das Managementsystem bei Bedarf angepasst bzw. erweitert. Darüber hinaus existieren weitere Mechanismen, um Verstöße zu melden.

Sustainable Developement Goals (SDGs)

Richtungsweisend für unsere Nachhaltigkeitsziele sind die Sustainable Developement Goals (SDGs) der Vereinten Nationen. Wir berücksichtigen dabei alle 17 Kriterien und setzen diese durch konkrete Maßnahmen in unseren Geschäftsprozessen um.



Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen
201 – 2

Die Folgen des Klimawandels auf die Organisation bzw. die damit verbundenen Risiken und Chancen werden schon längerfristig bewertet. Dabei betrachten wir nicht die Auswirkungen unseres Handelns auf den Klimawandel, sondern bewerten auch die Auswirkungen des Klimawandels auf.
Finanzielle Folgen des Klimawandels

1. **Steigende Energiekosten**
   Gegenüber 2021 ist der Preis je kWh elektrischer Energie 2022 um 26%, der Preis je kWh Gas sogar um 260% gestiegen. Zum Erreichen unserer gesetzten Klimaziele wird die kontinuierliche Erhöhung des Anteils regenerativer Energien, sowie die Optimierung energieintensiver Prozesse ein entscheidender Faktor sein. Durch den drastischen Anstieg der Energiekosten muss die angesetzte Reduzierungsstrategie erneut geprüft und gegebenenfalls angepasst werden. Gleichzeitig sehen wir die gestiegenen Energiepreise als Chance, um beispielsweise Energieeinsparprojekte umzusetzen, die sich in der Vergangenheit wirtschaftlich nicht rentiert haben.
2. **Steigende Rohstoffkosten**
   Die Energiekosten steigen entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Auch die Transportkosten haben sich aufgrund der gestiegenen Kraftstoffpreise deutlich erhöht. Entsprechend ergibt sich auch ein Preisanstieg für die bezogenen Rohstoffe. Neben der Nachhaltigkeit wird künftig auch die Liefer- und Preissicherheit eine wesentliche Rolle für unseren Einkauf spielen.
3. **Kosten für Nachhaltigkeitsstrategie**
   Neben den Kosten für technische Maßnahmen (PV-Anlagentechnik, effizientere Antriebe etc.) sind auch die Dienstleistungskosten gestiegen. Mit steigenden Anforderungen an Nachhaltigkeitsthemen steigt auch der personelle Aufwand, der notwendig ist, um diese Anforderungen zu erfüllen. Entsprechend müssen wir als Unternehmen die finanziellen Ressourcen zum Erreichen unserer Nachhaltigkeitsziele neu kalkulieren.
4. **Folgekosten durch den Klimawandel und dessen Auswirkung auf unsere Umgebung**
   Nicht nur unser Handeln hat Einfluss auf den Klimawandel. Genauso beeinfluss der Klimawandel auch unsere Produktion. Entsprechend werden wir uns künftig an diese Bedingungen anpassen. So beeinflussen extreme Hitze-tage den Bedarf an Kühlleistung für unsere Prozesse, aber auch die Leistungsfähigkeiten unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Auch zunehmende Extremwetterlagen können weitere Anpassungen (Hochwasserschutz, Sturmschäden etc.) notwendig machen.

Gleichzeitig sehen wir enorme Chancen, die wir aus der Herausforderung des Klimawandels ableiten:

1. **Energieeffizienz**
   Die Reduzierung von Treibhausgasen bei gleichzeitigem wirtschaftlichen Wachstum kann nur mit hocheffizienter Technologie gelingen. Wir sehen es daher als große Chance im Rahmen unseres Energiemanagements unsere bestehenden Anlagen weiter zu optimieren und Anlagen kontinuierlich durch hocheffiziente Maschinen zu ersetzen.

2. **Nachhaltiges Packaging**
   Seit langem entwickelt Seidel nachhaltige Verpackungslösungen. Neben des Einsatzes nachhaltiger Rohstoffe ist die End-of-life-Phase für uns ein wesentlicher Bestandteil des Produktlebens. Durch Monomateriallösungen aus Aluminium ist es möglich 100% Recycling sicherzustellen und so eine tatsächliche Kreislaufwirtschaft zu sichern

3. **Zusammenarbeit mit den Kunden**
   Aluminium ist ein Material mit hervorragenden Recyclingeigenschaften. Der Energieaufwand recyceltes Aluminium wieder auf den Markt zu bringen benötigt nur 5% der Energie gegenüber der Herstellung von Rohmaterial. Daher arbeitet unser Vertrieb und unsere Produktentwicklung stark daran mit unseren Kunden nachhaltige Packaginglösungen auf dem Markt zu etablieren.

Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen
2 – 28

Zum Erfahrungsaustausch, sowie zur Förderung von nachhaltigen Themen ist die Seidel GmbH & Co KG in verschiedenen Organisationen und Interessenverbänden vertreten. IM Berichtsjahr 2022 war die Seidel GmbH & Co KG Mitglied in folgenden Verbänden und Organisationen:

- Industrieverband
- The Grow Entrepreneurs Club
- Industrie-Pensions-Verein e.V.
- Bundesverband Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik e.V.
- Marketing-Club Mittelhessen e.V.
- Die Familienunternehmer
- Initiative Biotechnologie und Nanotechnologie e.V.
- Wirtschaftsrat der CDU e.V.
- Bundesverband der Personalmanager
- UN Global Compact
- Europäische Forschungsgesellschaft für Blechverarbeitung e.V.
- Arbeitskreis für Kommunal- und Wirtschaftsfragen
- Lebenshilfe
- Mittelhessen e.V.
- Duale Hochschulstudien Studium Plus e.V.
- ADAC
- Senat der Wirtschaft Deutschland e.V.
- Industrie- und Handelskammer

Bestimmung der wesentlichen Themen

Bestimmung der wesentlichen Themen

Bestimmung der wesentlichen Themen

Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen
GRI 2 - 13

Um die Arbeitsabläufe bei Seidel zu delegieren und die Nachhaltigkeitsziele zu erreichen wurde ein Nachhaltigkeitsteam gegründet. Dieses setzt sich aus der Geschäftsleitung, der technischen Leitung, der Produktentwicklung, dem Einkauf, dem Vertrieb, dem Marketing, dem Qualitätsmanagement und dem HSE-Management zusammen. Das Nachhaltigkeitsteam bündelt die Kompetenzen und Schlüsselfunktionen, die für das Erreichen der Seidel Nachhaltigkeitsziele notwendig sind. Das Nachhaltigkeitsteam berichtet regelmäßig über die Entwicklung der Nachhaltigkeitsziele und der Nachhaltigkeitsstrategie. Die Nachhaltigkeitspolitik, die Nachhaltigkeitsstrategie und die Nachhaltigkeitsziele werden von der Geschäftsleitung vorgegeben und im Nachhaltigkeitsteam an die jeweiligen Fachabteilungen delegiert. Für die Berichterstattung und die Bildung von geeigneten KPI´s ist das HSE-Management verantwortlich. Bezogen auf die Produktion werden die Nachhaltigkeitsmaßnahmen von der Technischen Leitung an die jeweiligen Bereiche delegiert. Für die Umsetzung von nachhaltigen Produkten ist die Leitung der Produktentwicklung federführend. Ebenfalls dient das Umweltteam der regelmäßigen Abstimmung von umweltrelevanten Belangen des Unternehmens, der Kunden, sowie den internen und externen Stakeholdern.

Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans
GRI 2 - 17

Das Nachhaltigkeitsteam bespricht sich regelmäßig, mindestens vierteljährlich. Dabei werden Erkenntnisse und Erfahrungen untereinander ausgetauscht und protokolliert. Die Inhalte der Besprechungen werden in der wöchentlichen Sitzung der Geschäftsführung weitergetragen. Ebenfalls werden die Inhalte der Sitzungen in Form von Sitzungsprotokollen dokumentiert. Die Kompetenzen der Mitgliederinnen und Mitglieder des Nachhaltigkeitsteams liegt in deren jeweiligen Themengebieten. Stellvertretend für den Bereich Health, Safety & Environment bringt ein Umwelt- und Sicherheitsingenieur die notwendigen Kompetenzen zum Thema Nachhaltigkeit in das Team. Gleichzeitig sind alle Mitgliederinnen und Mitglieder des Nachhaltigkeitsteams bereichsspezifisch zum Thema Nachhaltigkeit geschult.

Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans
GRI 2 - 18

Die Nachhaltigkeitsziele werden regelmäßig geprüft, bewertet und diskutiert. Anhand der Entwicklung wird der Erfolg der Ziele dokumentiert und bewertet. Die Vergütung der Geschäftsführung bzw. der für das Thema Nachhaltigkeit relevanten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist nicht an das Erreichen von Nachhaltigkeitszielen gekoppelt. Bei Nichterreichen der Ziele werden gemeinsam Ursachen und Maßnahmen abgeleitet, sowie bei Bedarf die Unternehmensstrategie angepasst.

Einbeziehung politischer Verpflichtung
GRI 2 - 24

Die Seidel GmbH & Co KG wird durch die Geschäftsleitung geführt. Ihr Handeln und ihre Entscheidung richtet die Geschäftsleitung am Unternehmensinteresse unter Einbeziehung der Belange der internen und externen Stakeholder aus. Die Geschäftsleitung führt das Unternehmen nach Maßgabe der Gesetze und bindender Verpflichtungen. Auf operativer Ebene wird über interne Leitfäden der Rahmen für die Umsetzung definiert. Intern wird die Einhaltung von Menschenrechten im Wesentlichen über die Personalabteilung und den Betriebsrat sichergestellt. Die Einhaltung von Menschenrechten entlang der Lieferkette wird operativ durch die Abteilung Einkauf geregelt. Die Verantwortung obliegt gesamtheitlich der Geschäftsleitung. Wöchentlich erörtert die Geschäftsleitung Belange hinsichtlich Menschenrechten, Nachhaltigkeit und Compliance. Gleichzeitig legen wir in unseren jeweiligen Policies quantitative Ziele fest, deren Erreichung regelmäßig geprüft und überwacht, sowie jährlich berichtet wird.

Verfahren zur Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen
GRI 2 - 26

Unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stehen Möglichkeiten bereit sich hinsichtlich möglicher Vorfälle beraten zu lassen und diese zu melden. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden durch einen elfköpfigen Betriebsrat vertreten. Anliegen können hier vertraulich und direkt angesprochen werden. Gleichzeit werden unsere Betriebsratsmitglieder speziell geschult, um sowohl die gesetzlichen Grundlagen zu verstehen als auch hinsichtlich der Vertraulichkeit mit dem Umgang sensibler Themen vertraut zu sein. Ebenfalls haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit sich Ratschläge und Expertise über internes Fachpersonal einzuholen. So stehen für sämtliche Belange hinsichtlich Sicherheit, Nachhaltigkeit, Gesundheit und Menschenrechte verschiedene freigestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beratend zur Seite. Auch stellen wir über Formblätter und Dokumente sicher, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Änderungen oder Neuanschaffung von Maschinen und Arbeitsplätzen aktiv mit einbezogen werden. Für die Äußerung von Bedenken oder kritischen Situationen müssen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbstverständlich mit keinerlei personellen Konsequenzen rechnen. Die Zufriedenheit über die implementierten Mechanismen ermitteln wir regelmäßig im Rahmen der Bewertung der Mitarbeiterzufriedenheit. Gleichzeitig steht mit dem Seidel-SOS allen Stakeholderinnen und Stakeholdern ein Mechanismus zur Meldung von Vorfällen zur Verfügung.

Prozess zur Bestimmung wesentlicher Themen
GRI 3 - 1

Die Seidel GmbH & Co KG berichtet seit 2019 nach den Grundlagen der Global Reporting Initiative (GRI). Gemäß den Vorgaben der GRI ermittelt die Seidel GmbH & Co KG ihre wesentlichen Themen im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse der integrierten Managementsysteme. Ebenfalls sind die Zeiträume/Intervalle der Kommunikation definiert, die relevanten Themen, sowie die Möglichkeiten der Kommunikation. Die Wesentlichkeitsanalyse wird jährlich gemeinsam mit den relevanten Bereichen auf Aktualität geprüft, angepasst und von der Geschäftsleitung freigegeben. Im Rahmen der Berichterstattung nach den neuen GRI-Standards wurde die Wesentlichkeitsanalyse 2022 grundlegend überarbeitet. Auch wurden deutlich verstärkt die Interessen der Stakeholderinnen und Stakeholder mit in die Analyse einbezogen. Die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen werden in der Nachhaltigkeitsstrategie des Unternehmens eingebunden und berücksichtigt. Ebenfalls für Seidel bindend sind die Prinzipien des United Nations Global Compact.

Grundsätzlich sorgen wir durch geeignete Kennzahlen und Mechanismen dafür, dass alle Themen erfasst, überwacht und verbessert werden. Ein Auszug der Themen, die wir im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung als besonders erwähnnswert ansehen:

Nachhaltigkeitsthemen
- Biodiversität
- Einhaltung von Gewässerschutz
- Umweltbezogenes Risikomanagement
- Finanzielle Folgen des Klimawandels
- Energie- und Ressourcenverbrauch
- Kreislaufwirtschaft/Entsorgung
- Klimawandel / CO2-Reduktion

Nachhaltige Lieferkette
- Sicherheit von Fremdfirmen / Subunternehmen
- Einhaltung von CSR-Themen entlang der Lieferkette

Soziale Themen
- Sicherstellung von Gleichstellung und Antidiskreminierung
- Sicherheit und Gesundheit der Kunden
- Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter
- Verantwortungsvolles Marketing
- Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter

Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen
GRI 2 – 28

Zum Erfahrungsaustausch, sowie zur Förderung von nachhaltigen Themen ist die Seidel GmbH & Co KG in verschiedenen Organisationen und Interessenverbänden vertreten. IM Berichtsjahr 2022 war die Seidel GmbH & Co KG Mitglied in folgenden Verbänden und Organisationen:

- Industrieverband
- The Grow Entrepreneurs Club
- Industrie-Pensions-Verein e.V.
- Bundesverband Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik e.V.
- Marketing-Club Mittelhessen e.V.
- Die Familienunternehmer
- Initiative Biotechnologie und Nanotechnologie e.V.
- Wirtschaftsrat der CDU e.V.
- Bundesverband der Personalmanager
- UN Global Compact
- Europäische Forschungsgesellschaft für Blechverarbeitung e.V.
- Arbeitskreis für Kommunal- und Wirtschaftsfragen
- Lebenshilfe
- Mittelhessen e.V.
- Duale Hochschulstudien Studium Plus e.V.
- ADAC
- Senat der Wirtschaft Deutschland e.V.
- Industrie- und Handelskammer

Einbindung von Stakeholdern
GRI 2 – 29

Nachhaltigkeit ist nicht nur ein weitreichendes und komplexes Thema, sondern reicht auch weit über die Grenzen des eigenen Unternehmens hinaus. Daher sind wir der festen Überzeugung, dass Nachhaltigkeit nur umgesetzt werden kann, wenn man alle Erwartungen, Auswirkungen und Anforderungen kennt, versteht und ganzheitlich betrachtet. Daher ist es uns wichtig, mit unseren Stakeholderinnen und Stakeholdern zusammenzuarbeiten und deren Interessen mit in unsere Entwicklung einzubeziehen. Über eine interne Auswertung haben wir die Interessengruppen und deren Anforderungen gesammelt und bewertet. Sofern notwendig wurden Maßnahmen implementiert, um den Anforderungen und Erwartungen gerechter zu werden. Die Übersicht wird jährlich auf Änderungen und Anpassungen geprüft.

Kundinnen und Kunden
Als Weltmarktführer möchten wir die Anforderungen unserer Kundinnen und Kunden genau kennen, verstehen und aktiv um-setzen. Gleichzeitig sehen wir uns als aktiven Ideenlieferant für nachhaltige Produktlösungen. Mit unserem Know-how möchten wir unseren Kundinnen und Kunden bei der Entwicklung nach-haltiger Produktlösungen unterstützen. Daher stehen wir ständig im engen Kontakt mit unseren Kundinnen und Kunden.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
Nur durch gut informierte und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können wir unsere Maßnahmen und Ziele im Sinne der Nachhaltigkeit umsetzen und erreichen. Gleichzeitig liefern unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wertvolle Erkennt-nisse und Wissen, um eine kontinuierliche Verbesserung zu erzielen. Wir beziehen die Belange unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Entscheidungsfindung mit ein. Gleichzeitig unterstützen wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv, dass Nachhaltigkeit auch weit über unsere Unternehmensgrenzen hinaus gelebt wird. So sensibilisieren wir regelmäßig durch Schulungen und Aushänge zu einem nachhaltigen Bewusstsein.

Lieferantinnen und Lieferanten
Nachhaltigkeit muss über die gesamte Lieferkette betrachtet werden. Daher ist es uns nicht nur wichtig mit nachhaltigen Lieferantinnen und Lieferanten zusammenzuarbeiten, sondern auch deren Bedürfnisse zu kennen und zu verstehen. Gleichzeitig möchten wir unsere Erwartungen und Anforderungen an dem Umgang mit Nachhaltigkeit und Menschenrechten entlang der Lieferkette weiter vertiefen.

Liste der Stakeholderinnen und Stakeholder
Unsere Stakeholderinnen und Stakeholder werden im Rahmen unseres intergierten Managementsystems ermittelt und bewertet. Dabei werden sowohl die relevanten Stakeholderinnen und Stakeholder ermittelt, sondern auch deren interne und externe Themen.

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Kundinnen und Kunden
- Lieferanten, Dienstleister
- Staat, Behörden
- Zivilgesellschaft, Anrainer, Öffentlichkeit
- Fachverbände
- Gläubiger, Eigentümer, Banken
- Versicherungen, Berufsgenossenschaft

Stakeholderinnen & Stakeholder	Kommunikationsweg	Relevante Themen	Häufigkeit
Kundinnen und Kunden	Telefon-/Teamskonferenzen, Vor-Ort Termine	Qualitätsthemen, Lieferfähigkeit, Preise, Nachhaltigkeit, Umsetzung Neuprojekte	Wöchentlich
Inhaber	Telefon-/Teamskonferenzen, Vor-Ort Termine	Unternehmensentwicklung, Marktentwicklung, strategische Ausrichtung	Wöchentlich/ Bei Bedarf
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	Regelmäßige Kommunikation über interne Newsletter	Betriebliche Änderungen, Unternehmensentwicklung, Mitarbeiter-/Lohnentwicklung	Monatlich, Bei Bedarf
Lieferantinnen und Lieferanten	Mailverkehr, Telefonate, vor-Ort Besuche	Lieferfähigkeit, Preise, Materialanforderungen, Nachhaltigkeit	Bei Bedarf
Staat & Behörden	Vor-Ort-Besuche, sowie regelmäßige Berichterstattung nach Vorgabe	Gesetzliche Änderungen, Förderprogramme	Jährlich / Vierteljährlich
Anrainer, Öffentlichkeit	Regelmäßige Kommunikation via Social Media bzw. Presse	Unternehmensentwicklung, CSR-Themen, Innovationen	Bei Bedarf
Fachverbände	Newsletter, vor-Ort Termine, Tagungen	Nach Bedarf, unregelmäßig	Bei Bedarf
Gläubiger, Sonstige Geschäftspartner, Banken	Vor-Ort-Besuche	Wirtschaftliche Entwicklung, strategische Ausrichtung	Wöchentlich
Versicherungen, Berufsgenossenschaft	Meldung von Vorfällen, sowie jährlicher vor-Ort Besuch	Arbeitsunfälle, Gesetzliche Änderungen, Änderungen innerhalb des Unternehmens	Jährlich, Bei Bedarf

Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne
GRI 201 – 3

Wir bieten unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rahmen der Direktversicherung eine zusätzliche Altersvorsorge an, die vom Arbeitgeber bezuschusst wird. Für das Berichtsjahr sind Rücklagen für Pensionszusagen in Höhe von 177.041€ vorhanden.

Finanzielle Unterstützung durch öffentliche Hand
GRI 201 – 4

Für das Berichtsjahr 2022 haben wir finanzielle Fördermittel durch öffentliche Hand in Höhe von 66.625€ erhalten. Im wesentlichen standen die Förderungen im Zusammenhang mit Projekten aus dem Energiemanagement (Einbau effiziente Absaugung Polieren, Neues Kühlkonzept Elox I), sowie der Anschaffungen von Hybrid- und Elektrofahrzeugen

Ethik

Ethik

Ethik

Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsseltem Standardeintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn

GRI 202 – 1

An allen Betriebsstätten wird der Mindestlohn für das Standardeintrittsgehalt eingehalten. Das Standardeintrittsgehalt lag 2022 4% über dem gesetzlichen Mindestlohn. Eine Unterscheidung der Höhe des Standardeintrittsgehaltes zwischen männlich, weiblich oder divers findet nicht statt. Unter wichtigen Betriebsstätten verstehen wir all unsere Produktions-, Logistik- und Verwaltungsstandorte

Anteil der aus der lokalen Gemeinschaft angeworbenen oberen Führungskräfte

GRI 202 – 2

Unsere oberen Führungskräfte sind zu 100% aus der Region. Dies betrifft sämtliche Produktions-, Logistik- und Verwaltungsstandorte. Unter Region verstehen wir einen Umkreis von 50km um den jeweiligen Standort

Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten

GRI 204 – 1

Die Einbindung lokaler Lieferanten ist für uns in mehrerlei Hinsicht wichtig. Durch kurze Lieferwege können wir entlang der Lieferkette Emissionen sparen. Auch haben wir im europäischen Raum hohe Standards für Nachhaltigkeit, Sicherheit und Menschenrechte. Im Jahr 2022 hat der prozentuale Anteil unseres Beschaffungsbudgets für wichtige Betriebsstätten an lokalen Lieferanten 68,8% betragen. Unter lokalen Lieferanten verstehen wir Lieferanten innerhalb Deutschlands. Zu unseren wichtigen Betriebsstätten zählen wir sämtliche Produktions-, Logistik- und Verwaltungsstandorte

Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisken geprüft wurden

GRI 205 – 1

Für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gilt der Code of Conduct. Darin wir jegliche Form von Korruption oder sonstiger Vorteilseignung untersagt. Der Code of Conduct wird regelmäßig aktualisiert und den Bedürfnissen der Stakeholderinnen und Stakeholder angepasst. Im Rahmen der Risikoanalyse wird regelmäßig auch das Risiko für Korruption geprüft. Diese gilt für alle Betriebsstätten, wodurch 100% des Unternehmens regelmäßig auf Korruptionsrisiken geprüft wird.

Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung

GRI 205 – 2

Schulungsgrundlage für Richtlinien und Verfahren von Korruptionsbekämpfung ist der Code of Conduct. Dieser wird allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zugänglich gehalten und ist Bestandteil des Einarbeitungsplanes. Regelmäßig wird der Code of Conduct aktualisiert. Auch ist die Akzeptanz des Code of Conduct Grundlage jeglicher Geschäftsbeziehung mit Seidel. Ebenfalls schulen wir aktiv unsere Lieferanten zum Thema Korruptionsbekämpfung. Auch findet im Rahmen der Lieferantenbewertung eine Analyse hinsichtlich Korruptionsrisiken statt.

Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen

GRI 205 – 3

Für das Berichtsjahr 2022 wurden keine Korruptionsfälle gemeldet oder festgestellt. Bei Feststellung von Korruptionsfällen sehen wir uns in der Pflicht personelle Konsequenzen einzuleiten und die Vorfälle transparent aufzuarbeiten.

Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- oder Monopolbildung

GRI 206 – 1

Für das Berichtsjahr 2022 wurden keine Fälle von wettbewerbswidrigem Verhalten gemeldet oder festgestellt. Bei festgestellten Fällen sehen wir uns als Unternehmen in der Pflicht entsprechende Maßnahmen einzuleiten.

GRI 103 – 1/2/3 Managementansatz Diversität/ Chancengleichheit & Nichtdiskriminierung

Herausforderung

Mit über 700 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beschäftigt Seidel Menschen aus verschiedensten Kulturen, Religionen, Altersgruppen und sozialen Schichten. Im Mittelpunkt steht immer der Mensch, weshalb Chancengleichheit bei Seidel in allen Bereichen gelebt wird.

Strategie, Ziele & Maßnahmen

In unserer gesellschaftlichen Verantwortung als Arbeitgeber ist es uns wichtig allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein vorurteilsfreies und chancengleiches Umfeld zu bieten. Grundlage unserer gesellschaftlichen und ethischen Richtlinien ist der Code of Conduct, welcher von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern akzeptiert und eingehalten werden muss. Gleichzeitig ist er Grundlage für das Zustandekommen von Geschäftsbeziehungen. Verstöße gegen den Code of Conduct können über den Seidel-SOS sowohl von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als auch von Externen anonym gemeldet werden.

Fortschritt

Um unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unsere etischen und gesellschaftlichen Werte noch näher zu bringen und gleichzeitig direkte Ansprechpartner vor Ort zu haben, wurden 2021 Mitarbeiterinnen als Seidel Kultur-Botschafterinnen ernannt. Auch werden unsere Leitlinien über interne Schulungen regelmäßig den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vermittelt. Dass in den letzten Jahren keine Fälle von Diskriminierung gemeldet oder aufgedeckt wurden, bestätigt uns in unseren Bemühungen. Gleichzeitig ist es uns wichtig, dass wir als Arbeitgeber über die gesamte Lieferkette eine gesellschaftliche Verantwortung haben, weshalb wir unsere Maßnahmen in den nächsten Jahren weiter intensivieren werden. So wollen wir nicht nur unternehmerisch, sondern auch menschlich Verantwortung übernehmen, wenn Verstöße festgestellt werden. Hierzu zählt die Eingliederung der Betroffenen in ein humanes, ethisches und menschengerechtes Arbeitsumfeld. Um eine ganzheitliche Betrachtung der CSR-Themen entlang der Lieferkette zu garantieren, haben wir 2022 unsere bisherige Lieferantenbewertung deutlich intensivieren und detaillierter die Einhaltung der CSR-Themen prüfen. Folgende Themen werden dabei berücksichtigt

Umwelt
- Energie- und Wassereffizienz
- Abfallwirtschaft und Umweltschutz
- End-of-Life Entwicklung

Soziales und Arbeitskräfte
- Einhaltung der Arbeitssicherheit
- Work-Life-Balance
- Grundsätze gegen Diskriminierung und Belästigung

Ethik
- Bestechung und Korruption
- Verantwortungsvolle Werbe- und Marketingaktivitäten
- Wettbewerbswidrige Praktiken

Beschaffungskette
- Umweltfragen
- Arbeitskräfte / Soziale Fragen
- Ethik / Faire Geschäftspraktiken

Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten
405 – 1

Als Kontrollorgan verstehen wir unser Führungsteam. Das Führungsteam besteht aus zwei Frauen und fünf Männern. Keines der Mitglieder ist unter 30, ein männliches Mitglied ist zwischen 30 und 50 Jahre alt. Vier männliche und zwei weibliche Mitglieder des Führungsteams sind über 50 Jahre alt. Wir differenzieren die Mitglieder des Führungsteams keiner weiterer Minderheits- oder Diversitätskategorien.

Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und Vergütung von Männern
405 – 2

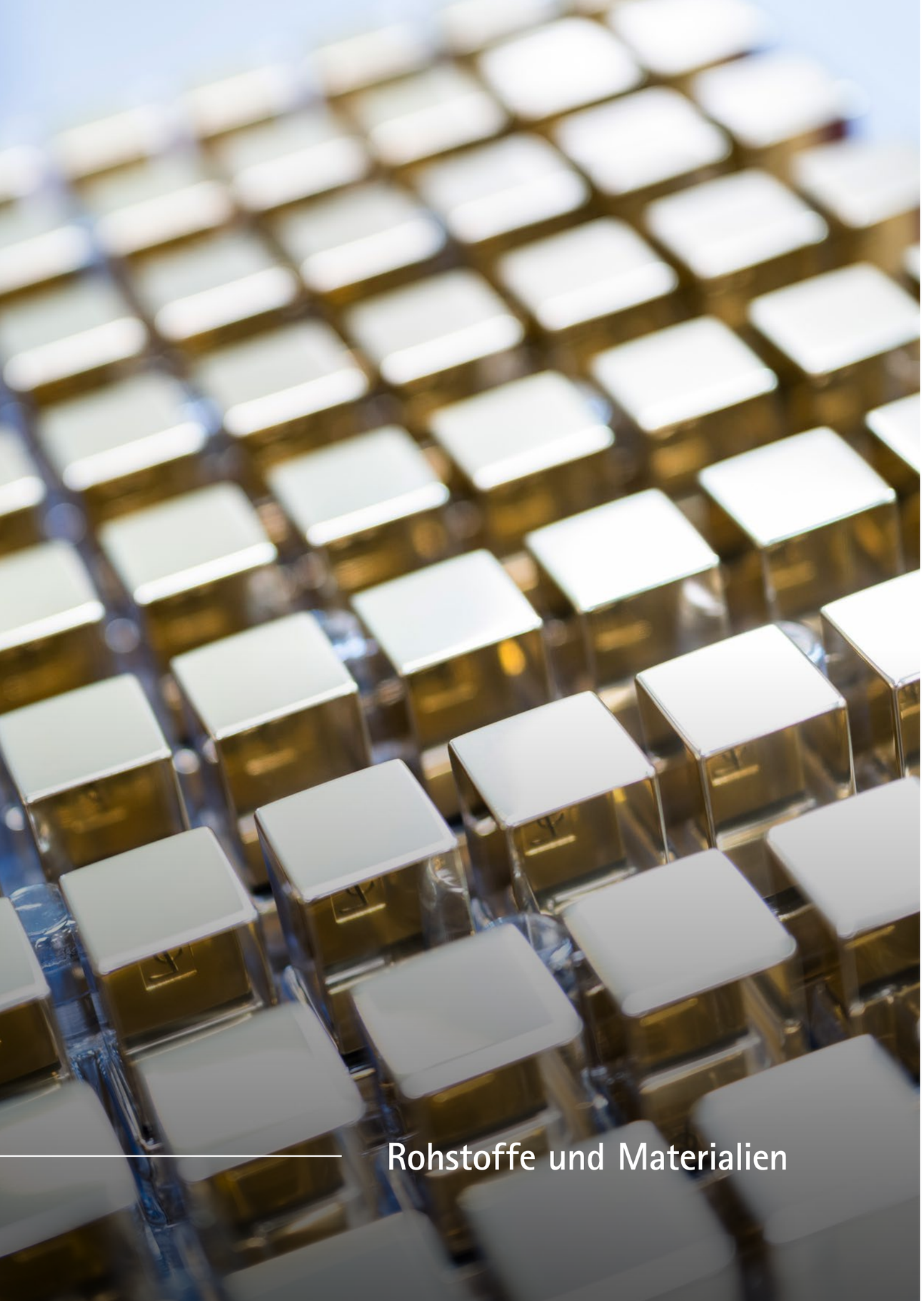
Das Einstiegsgrundgehalt ist geschlechtsunabhängig festgelegt. Die Anpassung des Gehalts erfolgt individuell anhand der jeweiligen Qualifikation. Bis 2024 ist eine Reform des Lohnabkommens für unsere wichtigen Betriebsstätten geplant. Dies betrifft all unsere Produktions-, Logistik- und Verwaltungsstandorte.

Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Maßnahmen
406 – 1

Über den Berichtszeitraum 2022 hat es keine gemeldeten oder festgestellten Vorfälle von Diskriminierung gegeben. Dennoch sehen wir uns in der Pflicht bei Feststellung von Diskriminierungsvorfällen den Opfern der Vorfälle aktive Unterstützung zu bieten und dafür zu sorgen die Geschehnisse aufzuarbeiten. Dieser Verpflichtung möchten wir entlang der gesamten Lieferkette nachkommen.

Ziele und Fortschritte

	2022	Ziel 2023
Fälle von Menschenrechtsverletzungen entlang der Lieferkette	0	0
Ziel Fälle von Kinderarbeit bzw. Zwangsarbeit entlang der Lieferkette	0	0
Fälle von Unterdrückung von Menschenrechten entlang der Lieferkette	0	0
Anteil der Aktivitäten, die 2023 im Einklang der Menschenrechte der U.N. stehen	100 %	100 %



Rohstoffe und Materialien

GRI 103 – 1/2/3 Managementansatz Materialien

Herausforderung

Die Verarbeitung von Aluminium ist unsere Kernkompetenz. Wir setzen die Designwünsche unserer Kundinnen und Kunden industriell um. Zu unserem Sortiment gehören Kosmetikverpackungen, Schreibgeräte, sowie Artikel für Medizin, Haushalt und Lebensmittel. Kerngeschäft ist die Kosmetikindustrie. Mit dem Einsatz von Aluminium schaffen wir es den hohen Ansprüchen unserer Kundinnen und Kunden an Qualität, Haptik und Optik gerecht zu werden. Aluminium ist ein sehr gut recyclebarer Rohstoff. Über 75% des jemals gewonnen Aluminiums (1880er Jahre) befindet sich noch im Umlauf. Gleichzeitig sind wir uns über die Umweltauswirkungen in der Gewinnung von Aluminium bewusst. Daher muss es unser Bestreben sein durch den Einsatz von PCR-Aluminium die Umweltauswirkungen in der Vorkette zu reduzieren. Gleichzeitig sind unsere Ressourcen auf der Welt endlich. Daher muss gleichzeitig unser Ziel sein, Produkte so herzustellen, dass eine bestmögliche Rückgewinnung der Rohstoffe mit der Entsorgung des Produktes möglich ist.

Strategie, Ziele & Maßnahmen

Anforderungen in Design und Material sind im Wesentlichen durch die Kundinnen und Kunden vorgegeben. Durch unsere Bemühungen hinsichtlich der Entwicklung von Monomaterial möchten wir unseren Kundinnen und Kunden nachhaltige Möglichkeiten aufzeigen. Gleichzeitig bestreben wir durch Versuche mit PCR-Materialien den Ansprüchen unserer Kundinnen und Kunden nicht nur in Bezug auf Qualität, sondern auch in Bezug auf Nachhaltigkeit gerecht zu werden. Ebenfalls haben wir ein internes Expertengremium geschaffen, um den Einsatz von Aluminium zu optimieren. Durch die Entwicklung von Monomateriallösungen verbessern wir die Recyclingfähigkeit unserer Produkte zusätzlich. Ebenfalls reduzieren wir die Abfallentstehung durch die Entwicklung von Refill-Lösungen und wiederverwendbaren Verpackungen. In Zusammenarbeit mit einem externen Unternehmen können wir ebenfalls die Recyclingfähigkeit unserer Produkte bewerten und zertifizieren lassen.

Fortschritt

Seit Jahren entwickelt und bietet Seidel nachhaltige Verpackungslösungen. Dazu zählen beispielsweise Produkte aus PCR-Material oder Monomaterial-Packaging. Mit unserem know-how arbeiten wir kontinuierlich daran unsere Kunden von nachhaltigen Verpackungslösungen zu überzeugen und diese auf dem Markt zu etablieren. Umso mehr erfreut es uns, dass auch eine Tendenz von Kundenseite zu erkennen ist auf nachhaltige Verpackungslösungen zu setzen.

Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe

301 – 2

Seit langem arbeiten wir mit dem Einsatz von PCR-Material. Gleichzeitig sehen wir es als wichtige Herausforderung unseren Kunden unter Einsatz von PCR-Rohstoffen eine gleichbleibende Haptik und Qualität zu liefern. Diese Herausforderung gelingt uns ausschließlich durch ein hohes know-how in den jeweiligen Fachabteilungen und der engen Zusammenarbeit mit unseren Kunden. Aluminium ist ein wichtiger Rohstoff um recyclingfähige Produkte auf den Markt zu bringen. Seine Eigenschaften ermöglichen eine hohe Recyclingfähigkeit bei gleichzeitig geringem Energieeintrag. Auch in unseren internen Prozessen ist uns die Kreislaufwirtschaft wichtig. So werden Kunststoffreste, sofern materialtechnisch möglich, direkt am Ort der Entstehung wieder in den Wertstoffstrom zurückgeführt.

Personalverantwortung

Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation
401 – 1

Im Berichtsjahr 2022 konnten wir insgesamt 72 neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Seidel willkommen heißen. Die Fluktuation lag im Mittel für das Jahr 2022 bei 1,5%

Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder Teilzeitbeschäftigten angeboten werden
401 – 2

Seidel bietet seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diverse Grundleistungen. Diese Grundleistungen stehen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unserer wichtigen Betriebsstätten zu. Zu unseren wichtigen Betriebsstätten zählen wir in diesem Fall unsere Produktionsstandorte in Marburg und Fronhausen.

1. Auf Basis einer Gehaltsumwandlung besteht die Möglichkeit einer zusätzlichen Lebensversicherung.
2. Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern steht nach Terminabsprache eine betriebliche Physiotherapeutin zur Verfügung
3. Eine Erwerbsunfähigkeits- und Invaliditätsversicherung können von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf privatem Wege abgeschlossen werden
4. Unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern steht eine gesetzlich geregelte Elternzeit zur Verfügung. Eine detaillierte Übersicht der in Anspruch genommenen Elternzeit ist unter Punkt 401-3 zu finden.
5. Eine private Altersversorgung ist auf Basis einer Gehaltsumwandlung möglich
6. Eine Aktienbeteiligung ist für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht möglich, da Seidel keine Aktiengesellschaft ist
7. Allgemein können unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vermögenswirksame Leistungen nach Beendigung der Probezeit (6 Monate) in Anspruch nehmen.

Elternzeit
401 – 3

Im Jahr 2022 haben insgesamt 29 Angestellte Anspruch auf Elternzeit wahrgenommen, davon 23 Mitarbeiter und 6 Mitarbeiterinnen. Eine Mitarbeiterin ist nach Beendigung der Elternzeit aus dem Unternehmen ausgetreten. Da teilweise 12 Montage seit Rückkehr aus der Elternzeit vergangen sind, kann keine Aussage getroffen werden, wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter noch mindestens 12 Montage nach Beendigung der Elternzeit bei Seidel tätig sind.

Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen
402 – 1

Die Vertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird bei Seidel durch einen elfköpfigen Betriebsrat sichergestellt. Die Geschäftsleitung informiert in einer angemessenen Vorlaufzeit über aktuelle Entwicklungen. Der Betriebsrat erhält ausreichende Zeit, um mögliche betriebliche Veränderungen zu prüfen, zu bewerten und mögliche Bedenken zu äußern. Jährlich findet eine Betriebsversammlung statt, in der alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die aktuelle Entwicklung und anstehende Veränderungen informiert werden. Ebenfalls finden unregelmäßig in allen Schichten Informationsveranstaltungen statt.

GRI 103 – 1/2/3 Managementansatz Aus- und Weiterbildung

Herausforderung
Einen wichtigen Bestandteil unseres unternehmerischen Erfolgs stellt die Leistung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dar. Die Aufrechterhaltung dieser herausragenden Leistung stellt nicht nur durch den Fachkräftemangel eine Herausforderung dar, sondern auch der ständige Wandel der Arbeitswelt. Die letzten Jahre haben gezeigt, wie wichtig eine nachhaltige Personalführung für den Erfolg eines Unternehmens ist. Gleichzeit wollen wir weiterhin durch eine hervorragende Ausbildung unseren Fachkräften von morgen eine bestmögliche Berufsausbildung bieten.

Strategie, Ziele & Maßnahmen

Ausbildung
- Anbieten des Girls & Boys Day
- Innerbetriebliche Ausbildungswerkstatt (Mechanik und Elektro)
- Willkommenstag
- Teilnahme an lokalen Bildungsmessen
- Duales Studium

Weiterbildung
- Interne Weiterbildungsprogramme
- Seidel Akademie
- Persönlichkeitsentwicklung
- Führungskräfteseminare
- Weiterbildungsmaßnahmen im Rahmen von Jahresgesprächen

Fortschritt
Die Entspannung der pandemischen Lage lässt nicht nur privat wieder Normalität zu. Auch ist für die Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wieder Normalität eingekehrt. Entsprechend können wir Aus- und Weiterbildungsprogramme wieder anbieten. Auch unsere internen Weiterbildungsprogramme zur Mitarbeiterentwicklung können wieder vor Ort stattfinden.

Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung
404 – 1

Für das Berichtsjahr 2022 wurden insgesamt 3499,5 Stunden für Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen bereitgestellt. Davon fielen 2793,5 Stunden auf Männer (80,2%) und 706 Stunden auf Frauen (19,8%).

Programme zur Verbesserung der Kompetenz der Angestellten und zur Übergangshilfe
404 – 2

Zur kontinuierlichen Verbesserung der Kompetenzen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ermitteln wir regelmäßig, mindestens einmal jährlich, die Schulungs- und Entwicklungsbedarfe. Dafür stellt Seidel jährlich finanzielle Mittel zur Finanzierung der Ausbildungskosten bereit. Auch bieten wir für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Möglichkeiten der Umschulung. Diese Möglichkeit steht selbstverständlich auch unseren älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Verfügung. Durch die Möglichkeit der Anpassung der wöchentlichen Arbeitszeit bieten wir unseren Angestellten auch im hohen Alter die notwendige Flexibilität.

Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung und Ihrer beruflichen Entwicklung enthalten
404 – 3

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten jährlich ein Gespräch mit dem/der Vorgesetzten. Dabei wird die individuelle Leistung bewertet und Entwicklungsmöglichkeiten ermittelt. Auch bewertet jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter bei diesem Gespräch die Kompetenz des Vorgesetzten bzw. der Vorgesetzten, um mögliche Verbesserungsmöglichkeiten aufzuzeigen.

Ziele und Fortschritte

	2021	Fortschritt 2022
Frauenquote	30 %	29 %
Anteil von Kollegen mit körperlichen Einschränkungen	8 %	7 %
Anteil von Kollegen 50+	30 %	27 %

	2020	Ziel 2023
Durchschnittliche Zufriedenheit bei Seidel in Schulnoten	1,81	1,80

	2022	Ziel 2023
Teilnahmequote Führungsseminar	100 %	100 %

	2019	Ziel 2023
Teilnahmequote Weihnachtsfeier	58 %	70 %

Umwelt und Nachhaltigkeit

Umwelt und Nachhaltigkeit

Umwelt und Nachhaltigkeit

GRI 103 – 1/2/3 Managementansatz Energie

Herausforderung
Der Bedarf an Energie steigt weltweit. Besonders die Folgen des russischen Angriffskrieges auf die Ukraine 2022 haben gezeigt, wie begrenzt diese notwendige Ressource ist. Gleichzeitig zeigt der Klimawandel auf, dass der Verbrauch von Ressourcen in diesem Ausmaß einschneidende Folgen für unsere künftigen Generationen haben wird. Nur mit schnellen und nachhaltigen Maßnahmen ist es möglich die Folgen des Klimawandels abzuschwächen. Daher ist es unsere große Herausforderung für die Zukunft im Einklang mit den 1,5 Grad Zielen des Pariser Klimaabkommens ein wettbewerbsfähiger Lieferant für unsere Kunden zu bleiben.

Strategie, Ziele & Maßnahmen
Der Energieverbrauch und die Ableitung von Verbesserungsmaßnahmen muss analytisch erfolgen. Reduzierungsmaßnahmen zeigen an energieintensiven Prozessen den größten und schnellsten Erfolg. Um alle unternehmerischen Tätigkeiten abzudecken sind unsere Standorte nach der DIN ISO 50001 (Energiemanagement) zertifiziert. Durch kontinuierliche Instandhaltung, Erneuerung und Austausch unserer Energieverbraucher können wir langfristig den Energieverbrauch reduzieren. Gleichzeitig bedeutet ein wirtschaftliches Wachstum auch eine Erhöhung des Energieverbrauchs. Damit Wachstum und Nachhaltigkeit vereinbar sind, muss die Energie künftig aus nachhaltigen Energieträgern erzeugt, oder direkt vor Ort über Photovoltaik erzeugt werden.

Fortschritt
Trotz wirtschaftlichen Wachstums konnten wir 2022 gegenüber 2019 unseren Stromverbrauch um 5,9% reduzieren, den Gasverbrauch um 3,2%. Durch die Überholung der Steuerung unserer Eloxalanlagen können wir tiefgreifende Erkenntnisse über den Energieverbrauch gewinnen und durch gezielte Maßnahmen den Energieverbrauch reduzieren. Gleichzeitig können wir durch Sanierungsmaßnahmen und eine intelligente Heizungssteuerung den Wärmeverbrauch reduzieren. Künftig wollen wir die Eigenenergieerzeugung durch Sonnenenergie an unseren Standorten fördern.

Energieverbrauch innerhalb der Organisation
302 – 1

Im Rahmen der ISO 50001 werden unsere Energieverbräuche intern über ein Messsystem erfasst, dokumentiert und ausgewertet. Die Auswertung der Verbräuche, sowie die Ermittlung der dadurch verursachten CO2-Emissionen erfolgt gemäß Greenhouse-Gas-Protocol.

	2019	2020	2021	2022
Stromverbrauch	**17.541.061 kWh**	**14.522.997 kWh**	**16.166.346 kWh**	**16.507.982 kWh**
Stromverbrauch Eigenerzeugung	**0 kWh**	**0 kWh**	**230.518 kWh**	**273.449 kWh**
Erdgasverbrauch	**14.157.761 kWh**	**12.421.406 kWh**	**14.480.124 kWh**	**13.714.493 kWh**
Kraftstoffverbrauch	**68.175 l**	**47.227 l**	**82.895 l**	**89.030 l**
Verkaufter Strom	**0 kWh**	**0 kWh**	**0 kWh**	**0 kWh**
Verkaufte Wärmeenergie	**0 kWh**	**0 kWh**	**0 kWh**	**0 kWh**
Verkaufte Kühlenergie	**0 kWh**	**0 kWh**	**0 kWh**	**0 kWh**
Verkaufter Dampf	**0 kWh**	**0 kWh**	**0 kWh**	**0 kWh**
Gekaufte Wärmeenergie	**0 kWh**	**0 kWh**	**0 kWh**	**0 kWh**
Gekaufte Kühlenergie	**0 kWh**	**0 kWh**	**0 kWh**	**0 kWh**
Gekaufter Dampf	**0 kWh**	**0 kWh**	**0 kWh**	**0 kWh**

Energieverbrauch außerhalb der Organisation
302 – 2

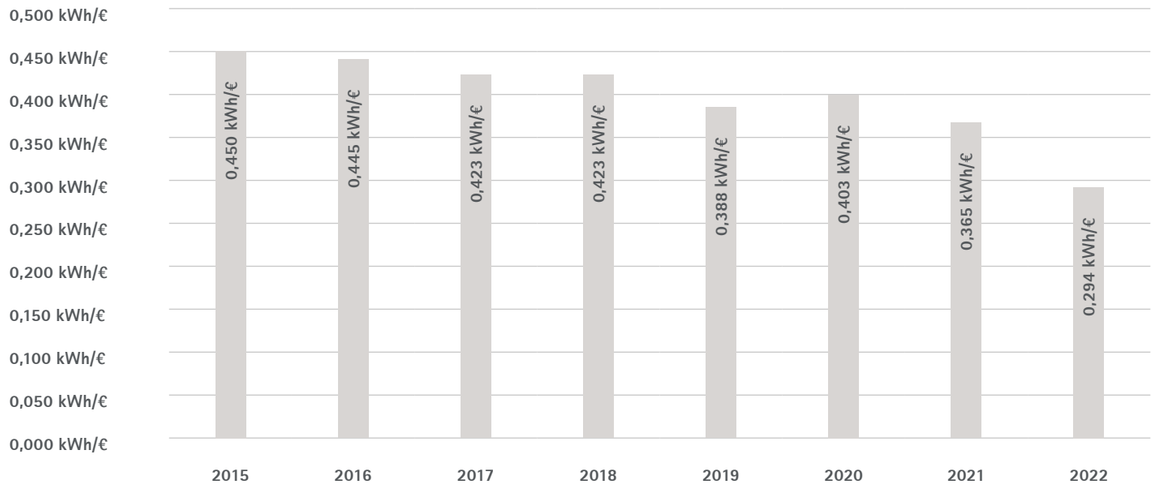
Derzeit werden vor- und nachgelagerte Prozesse der Wertschöpfungskette noch nicht vollumfänglich erfasst. Punktuell liegen für einige Prozesse Verbrauchsdaten vor, so beispielsweise zur Risikoabschätzung oder der Berechnung der Emissionen entlang der Wertschöpfungskette. Aufgrund der geringen Abdeckung und der vorhandenen Datenqualität sehen wir von einer Veröffentlichung der Daten ab

Energieintensität
302 – 3

Wir wollen wirtschaftliches Wachstum und Klimaschutz in Einklang bringen. Um eine aussagekräftige Kennzahl zur Ermittlung unseres Fortschritts zu treffen, setzen wir den Energieverbrauch in Relation zu unseren Umsätzen. Zur Energie wird der Stromverbrauch, der Gasverbrauch, der Treibstoffverbrauch, sowie der Heizölverbrauch.

Verringerung des Energieverbrauchs
302 – 4

Gegenüber dem Bezugsjahr 2019 konnte der Stromverbrauch um 5,95% reduziert werden. Durch Einsparmaßnahmen, wie den Austausch vorhandener Kühlsysteme durch effizientere Anlagen erklären die Einsparung. Auch der Erdgasverbrauch konnte gegenüber 2019 um 3,2% verringert werden. Dies könnte durch die Optimierung der Wärmerückgewinnung, sowie die Sanierung vorhandener Gebäudeinfrastruktur erreicht werden. Der Kraftstoffverbrauch verringerte sich lediglich um 1,9%, was sich durch die gestiegene Zahl der Firmenfahrzeuge erklären lässt. Durch den Einsatz von Elektrofahrzeugen konnte trotz gestiegener Fahrzeuganzahl der Verbrauch reduziert werden. Die Werte basieren auf Realwerten und wurden durch installierte Messstellen bzw. durch Tankabrechnungen ermittelt. Zur Verringerung des Energieverbrauchs wurden gegenüber 2019 keine Prozesse und somit auch Energieverbräuche ausgelagert.



Senkung des Energieverbrauchs für Produkte und Dienstleistungen
302 – 5

Unsere Produkte weisen im Allgemeinen während der Nutzungsphase keinen Energieverbrauch auf, weshalb wir in diesem Fall auf die Veröffentlichung einer Kennzahl verzichten

GRI 103 – 1/2/3 Managementansatz Wasser

Herausforderung
Wasser ist die Grundlage allen Lebens. Für viele Menschen ist der Zugang zu sauberem Trinkwasser eine Selbstverständlichkeit. Laut UN-Wasserbericht hatten weltweit 2,2 Milliarden Menschen keinen nachhaltig sicheren und sofort verfügbaren Zugang zu sauberem Trinkwasser. Bis zur nächsten Wasserquelle können lange Fußwege notwendig sein. Besonders vor diesem Hintergrund sollte man nachhaltig und bewusst mit Trinkwasser wirtschaften. Für diverse Prozesse, besonders für das Eloxieren unserer Aluminiumprodukte wird Wasser benötigt. Umso wichtiger ist es, den Trinkwasserverbrauch gering zu halten und möglichst Brunnenwasser einzusetzen, welches intern aufbereitet wird. Durch kontinuierliche Verbesserungsmaßnahmen soll der Wasserverbrauch im Allgemeinen reduziert werden. Gleichzeitig erkennen wir Wasser als wichtige Grundlage für unsere Ökosysteme an, sodass wir durch geeignete Maßnahmen dafür Sorge tragen, dass Kontamination von Erdreich, Gewässern und Abwässern verhindert wird.

Strategie, Ziele & Maßnahmen
Um einen nachhaltigen Wasserverbrauch sicherzustellen haben wir unsere Produktionsstandorte nach der DIN ISO 14001 (Umweltmanagement) zertifizieren lassen. Durch eine Risikoanalyse haben wir die wesentlichen Wasserverbraucher identifiziert und leiten kontinuierlich Maßnahmen ab, um den Wasserverbrauch nachhaltig zu reduzieren. Bei Kontamination von Gewässern, Erdreich oder Grundwasser werden wir durch geeignete Maßnahme den Ursprungszustand wiederherstellen. Für eine mögliche Umsetzung sind entsprechende Verfahrensanweisungen vorhanden.

Fortschritt
Um die Anforderungen und Wünsche unserer Kunden zu erfüllen, werden unsere Aluminiumkomponenten mittels Eloxalverfahren behandelt und veredelt. Wasser ist für diesen Prozess eine notwendige Ressource. Dennoch versuchen wir durch technische Maßnahmen den Wasserverbrauch zu reduzieren. So konnte beispielsweise durch den Austausch von Kühltürmen durch hocheffiziente Systeme, sowie den Austausch eines Nassabscheiders durch eine Trockenabsaugung der Wasserverbrauch kontinuierlich reduziert werden.

Übersicht Brunnenwasserverbrauch	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Fronhausen	35.170 m³	36.717 m³	42.537 m³	27.628 m³	27.068 m³	26.687 m³
Marburg	111.113 m³	103.719 m³	83.216 m³	61.215 m³	70.138 m³	75.269 m³

Wasser als gemeinsam genutzte Ressource
303 – 1

Seidel bezieht sowohl Trink- als auch Grundwasser für betriebliche Prozesse, sowie der Bereitstellung von Trinkwasser für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Küche, Sanitäreinrichtungen). Das Trinkwasser wird über die lokalen Wasserversorger bereitgestellt und dem öffentlichen Wasserversorgungsnetz entnommen. Das Brunnenwasser wird an den Produktionsstandorten Marburg und Fronhausen aus jeweils zwei Brunnen gefördert, intern aufbereitet und im Wesentlichen den Betrieb der Eloxalanlagen verwendet. Abwässer werden bei uns über zwei Entsorgungswege rückgeführt. Am Standort Fronhausen wird das Prozesswasser intern aufbereitet und unter kontinuierlicher interner und externer Überwachung in die nahe gelegene Lahn direkt eingeleitet. Lediglich das Grau- und Schwarzwasser der Sanitäreinrichtungen wird indirekt in die örtliche kommunale Kläranlage eingeleitet. In Marburg wir das Grau- und Schwarzwasser der Sanitäranlagen ebenfalls indirekt in die kommunale Kläranlage eingeleitet. Die Prozessabwässer am Standort Marburg werden teilweise intern aufbereitet und direkt in die Lahn eingeleitet, teilweise indirekt in die kommunale Kläranlage geleitet. Eine direkte Auswirkung durch Wasserentnahme bzw. Abwassereinleitung auf die Umwelt wurde nicht festgestellt. Über das interne Risikomanagement werden die Auswirkungen unserer unternehmerischen Tätigkeiten auf die Umwelt regelmäßig ermittelt und bewertet. Sofern es keine direkten Änderungen gibt, wird das Dokument jährlich aktualisiert. Der Wasserstand der Brunnen wird kontinuierlich intern überwacht, um sicherzustellen, dass die Wasserentnahme keinen Einfluss auf die Umgebung hat. Auch ist durch staatliche Behörden die Entnahmemenge geregelt. Unsere Direkteinleitung aufbereiteter Abwässer erfolgt auch nach vorgegebenen Kriterien. Neben kontinuierlichen internen Messungen erfolgen stichprobenartige Prüfungen durch die zuständige Behörde. Der Wasserverbrauch, sowie die Einleitung von Abwässern ist über unsere CO2-Bilanz nach Greenhouse-Gas-Protocol abgedeckt und in der Zielsetzung mit eingebunden. Künftig wollen wir versuchen auch die Auswirkungen auf und durch die Ressource Wasser entlang der Wertschöpfungskette zu verstehen und zu verbessern.

Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung
303 – 2

Unsere Abwasserbehandlungsanlagen arbeiten nach moderner und anerkannter Technik. Die Anlagen sind durch die zuständigen Behörden genehmigt und werden in regelmäßigen Abständen vor Ort überwacht. Auch werden von der Behörde definierte Standards an die Wasserqualität festgelegt. Bestimmte Werte werden kontinuierlich über Messeinrichtungen vor der Einleitestelle intern überwacht, andere Parameter werden durch regelmäßige unangekündigte Messungen von der Behörde überwacht. Die Direkteinleitung der aufbereiteten und gereinigten Abwässer hat keinen Einfluss auf das Profil des Gewässers, in welches eingeleitet wird.

Wasserentnahme
303 – 3

Bei dem eingesetzten Wasser handelt es sich ausschließlich um Süßwasser (Filtrattrockenrückstand < 1000 mg/l). Auch beziehen wir kein Wasser aus Bereichen oder Regionen mit Wasserstress. Die Bewertung des Wasserstressniveaus ergibt sich aus der Wasserstresskarte Deutschland des Helmholtz Zentrum für Umweltforschung. Die Entnahme des Brunnenwassers erfolgt nach staatlicher Regelung und Kontrolle. Die Ermittlung der Daten erfolgt durch interne Messeinrichtungen für das Brunnenwasser, sowie anhand der Wasserrechnungen durch die Trinkwasserversorger.

	Alle Gebiete	Gebiete mit Wasserstress
Oberflächenwasser	0 m³	0 m³
Grundwasser	101.956 m³	0 m³
Meerwasser	0 m³	0 m³
Produziertes Wasser	0 m³	0 m³
Wasser von Dritten	5.399 m³	0 m³

Wasserrückführung
GRI 303 - 4

Abwässer werden bei uns über zwei Entsorgungswege rückgeführt. Am Standort Fronhausen wird das Prozesswasser intern aufbereitet und unter kontinuierlicher interner und externer Überwachung in die nahe gelegene Lahn direkt eingeleitet. Lediglich das Grau- und Schwarzwasser der Sanitäreinrichtungen wird indirekt in die örtliche kommunale Kläranlage eingeleitet. In Marburg wir das Grau- und Schwarzwasser der Sanitäranlagen ebenfalls indirekt in die kommunale Kläranlage eingeleitet. Die Prozessabwässer werden teilweise intern aufbereitet und direkt in die Lahn eingeleitet, teilweise indirekt in die kommunale Kläranlage geleitet.

Wasserverbrauch
GRI 303 - 5

Gegenüber dem Bezugsjahr 2019 konnten der Brunnenwasserverbrauch um 21% reduziert werden. Der Trinkwasserverbrauch ist leider um 60% gegenüber 2019 gestiegen, da es 2022 einen Rohrbruch gegeben hat, bei welchem unbemerkt große Mengen Wasser entwichen sind. Der Schaden wurde unmittelbar nach Feststellung behoben, Auswirkungen auf die Umwelt konnten nicht festgestellt werden. Es wurde kein Wasser aus gebieten entnommen, in denen Wasserstress vorliegt.

Wasserrückführung	Kommunale Abwasseranlage		Lokale Gewässer		Gebiete mit Wasserstress	
	Unbehandelt	Vorbehandelt	Unbehandelt	Vorbehandelt	Unbehandelt	Vorbehandelt
2019	0m³	31.010 m³	0 m³	49.767 m³	0m³	0 m³
2020	0m³	22.695 m³	0 m³	42.344 m³	0m³	0 m³
2021	0m³	27.636 m³	0 m³	45.952 m³	0m³	0 m³
2022	0m³	29.051 m³	0 m³	44.525 m³	0m³	0 m³

*Einzig das erzeugte Grau- und Schwarzwasser (Sanitäreinrichtungen, Büroküchen) werden unbehandelt der kommunalen Kläranlage zugeführt.

Wasserverbrauch	Trinkwasser	Brunnenwasser
2019	3.365 m³	127.873 m³
2020	5.242 m³	93.061 m³
2021	2.880 m³	97.206 m³
2022	5.399 m³	101.956 m³

GRI 103 – 1/2/3 Managementansatz Biodiversität

Herausforderung
Gesunde und intakte Ökosysteme sind Lebensgrundlage für Menschen, Tiere und Pflanzen. Bereits kleine Veränderungen können weitreichende Folgen haben. Für uns ist ein nachhaltiges Wirtschaften nur möglich, wenn wir unsere Umweltauswirkungen entlang der Lieferkette und besonders in unseren internen Produktionsprozessen kennen und bewerten. In Zusammenhang mit unserem Umweltmanagementsystem haben wir eine Risikoanalyse unserer betrieblichen Auswirkungen auf die Umwelt erstellt und die Auswirkungen systematisch bewertet. Die bestehenden Maßnahmen wurden bewertet und entsprechende Verbesserungspotenziale aufgezeigt. Regelmäßig passen wir die Bewertung auf sich verändernde Gegebenheiten an

Strategie, Ziele & Maßnahmen
Ziel ist es die Artenvielfalt an Tieren und Pflanzen in den Ökosystemen entlang unserer Lieferkette zu schützen, zu erhalten und zu fördern. Um dies umzusetzen, differenzieren wir unsere Tätigkeiten in drei Bereiche

Biodiversität entlang der Lieferkette
- Einsatz von nachhaltigen Rohstoffen und PCR-Materialien
- Zertifizierte Lieferanten (ASI Performance Standard, ISO 14001 etc.)
- Interne Lieferantenbewertung

Biodiversität an unseren Standorten
- Wahl der Standorte außerhalb von Naturschutzgebieten und Wasserschutzgebieten
- Errichtung von Blühstreifen und Aufstellung von Bienenvölkern
- Gemeinsamer Bau von Insektenhotels mit unseren neuen Auszubildenden
- Begrünung unserer Standorte zur Förderung der Artenvielfalt
- Bereitstellung von Bienenstöcken

Sensibilisierung aller Beteiligten
- Interne Nachhaltigkeitsschulung
- Lieferantenschulung zum Thema Nachhaltigkeit

Fortschritt
Wir konnten sicherstellen, dass es auf den Betriebsgelände von Seidel zu keinen Umweltvorfällen gekommen ist. Doch nicht nur der Erhalt der Biodiversität ist uns ein wichtiges Anliegen. So wollen wir im kommenden Jahr aktiv durch Begrünung unseres Produktionsgeländes in Fronhausen die Artenvielfalt stärken. Auch möchten wir stärker die Auswirkungen auf die Biodiversität entlang der Lieferkette bewerten.

Eigene, gemietete oder verwaltete Betriebsstandorte, die sich in oder neben Schutzgebieten mit hohem Biodiversitätswert außerhalb von geschützten Gebieten befinden
304 – 1

Alle Produktions- und Lagerstandorte des Unternehmens liegen außerhalb von Natur- und Wasserschutzgebieten. Auch arbeiten wir eng mit den zuständigen Behörden zusammen, um sicherzustellen, dass unsere Tätigkeiten im Einklang mit den vorhandenen Gesetzen stehen. Alle Produktions- und Lagerstandorte befinden sich in Industrie- und Mischgebieten innerhalb Deutschlands.

Erhebliche Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität
304 – 2

Unsere interne Risikoanalyse hat ergeben, dass die wesentlichen Auswirkungen auf die Biodiversität nicht durch unsere Produktion, sondern in der Herstellung unserer Rohstoffe auftreten. Einen wesentlichen Anteil nimmt hier die Herstellung von Aluminium. Künftig wollen wir enger mit den Lieferanten die Auswirkungen entlang der Lieferkette analysieren und reduzieren. Auch wollen wir PCR-Rohstoffe einsetzen, um die Auswirkungen auf die Biodiversität entlang der Lieferkette zu reduzieren.

Geschützte und renaturierte Lebensräume
304 – 3

Seidel weist selbst keine geschützten Lebensräume auf und führt aktuell auch keine eigenen Projekte der Renaturierung aus. Allerdings stehen wir in engem Kontakt mit unseren Lieferanten und sind gemeinsam bestrebt die Auswirkungen der Rohstoffgewinnung auf die Biodiversität zu reduzieren.

Arten auf der roten Liste der Weltnaturschutzorganisation (IUCN) und nationalen Listen geschützter Arten, die ihren Lebensraum in Gebieten haben, die von Geschäftstätigkeiten betroffen sind
304 – 4

Dieser Punkt ist für die Aktivitäten der Seidel GmbH & Co KG nicht zutreffend

GRI 103 – 1/2/3 Managementansatz Emissionen

Herausforderung
Der Klimawandel betrifft uns alle und ist bereits heute für alle Menschen auf der Welt deutlich spürbar. Nicht nur die Änderung der klimatischen Gegebenheiten, sondern auch das vermehrte Auftreten von Extremwetterlagen bedroht langfristig den Lebensraum vieler Menschen, Tiere und Pflanzen. Das Pariser Klimaabkommen von 2015 gibt mit dem 1,5-Grad Ziel eine klare Richtung zur Reduktion der weltweiten Emissionen. Auch wir als Unternehmen möchten unseren Beitrag dafür leisten, damit dieses Ziel erreicht werden kann.

Strategie, Ziele & Maßnahmen
Um eine Verbesserung der CO2-Reduzierung zu erzielen ist es wichtig entlang der Wertschöpfung die relevanten Stellschrauben zu kennen und zu analysieren. Daher ist ein wichtiger Schritt die Berechnung der CO2-Emissionen nach Greenhouse Gas Protocol. Um effektive Maßnahmen einzuleiten, arbeiten wir auch bei der Verbesserung unserer Umweltleistung nach dem Pareto-Prinzip. Die größten Verbesserungen lassen sich nur erzielen, wenn gezielt die wesentlichen Verursacher optimiert werden. Dennoch freuen wir uns auch durch gezielte Maßnahmen entlang der gesamten Lieferkette Verbesserungen erzielt zu haben.

Fortschritt
Der wesentliche Verursacher unserer produktionsrelevanten Verbraucher sind unsere eingesetzten Energieträger. Durch einen systematischen Umbau unserer Eloxalanlage konnten wir den spezifischen Verbrauch optimieren und gegenüber dem Bezugsjahr 2019 eine energetische Optimierung um 19% erzielen. Auch konnten wir unseren Fuhrpark nahezu komplett auf Hybrid- und Elektroantrieb umstellen. Um die Emissionen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu reduzieren, bieten wir seit 2022 die Möglichkeit des E-Bike Leasings. Gleichzeitig haben wir durch Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten Potenziale entwickelt, um die Treibhausgasemissionen entlang der Lieferkette weiter zu reduzieren.

Direkte THG-Emissionen (Scope 1)
GRI 305 - 1

	Scope 1
2020	2.639,6 t
2021	3.249,4 t
2022	3.004,9 t

Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)
GRI 305 - 2

	Scope 2
2020	0,0 t
2021	5.911,3 t
2022	5.777,8 t

Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)
GRI 305 - 3

	Scope 3
2020	6.437,7 t
2021	4.094,9 t
2022	5.343,5 t

Emission Ozon abbauender Substanzen
GRI 305 - 6

Sämtliche durch Seidel verursachte Treibhausgase werden im Rahmen des Corporate Carbon Footprint in CO2-Äquivalente umgerechnet. Eine getrennte Betrachtung oder separate Darstellung der Emissionen wird nicht verfolgt.

Stickoxide (NOx), Schwefeloxide (Sox) und andere signifikante Luftemissionen
GRI 305 - 7

Lediglich der Eloxalprozess ist Verursacher dieser Emissionen. In der Vergangenheit wurde eine Messung durch die zuständige Behörde vorgenommen. Dabei ergab die Messung die Unterschreitung der zulässigen Grenzwerte um 99%, weshalb die Behörde von einer regelmäßigen Wiederholungsmessung absieht. Anhand einer für die Messung herangezogenen Kenngröße ermitteln wir intern die jährlichen Emissionen. Da sich die Messgrößen im Milligramm-Bereich

GRI 103 – 1/2/3 Managementansatz Abfall

Herausforderung
Der beste Abfall ist der, der nicht erzeugt wird. Leider geraten Abfälle nicht selten über geregelte Entsorgungswege der Weiterbehandlung, sondern landen in unseren Wäldern und Meeren. Jährlich gelangen etwa 8 Millionen Tonnen Plastikmüll in unsere Weltmeere – mit verheerenden Folgen für die dortigen Ökosysteme und die Tierwelt. Entsprechend möchten auch wir dafür Sorge tragen, dass Abfall so weit wie möglich vermieden wird. Sofern Abfall erzeugt wird, hat es oberste Priorität, dass der Abfall durch Abfallbehandlung wieder in den Wertstrom zurückgeführt werden kann. Um sicherzustellen, dass Abfälle korrekt getrennt und entsorgt werden, hat jeder Standort einen Abfallbeauftragten, der die Einhaltung vor Ort sicherstellt.

Strategie, Ziele & Maßnahmen
Das Ziel ist die langfristige Reduzierung der Abfallmengen, sowie die Erhöhung der Verwertungsquote. Dabei werden die erzeugten Abfälle nach Abfallschlüssel dokumentiert und ausgewertet. Entsprechend werden Möglichkeiten gesucht die Abfallmengen für bestimmte Abfallschlüssel durch geeignete Maßnahmen zu reduzieren. Die Entsorgung des Abfalls, sowie alle damit einhergehenden Maßnahmen sind über eine standardisierte Verfahrensbeschreibung geregelt.

Fortschritt
Wir versuchen kontinuierlich unsere anfallenden Abfallmengen zu reduzieren. So konnten wir gegenüber 2019 unsere gefährlichen Abfälle um 93,9% reduzieren. Dies konnten wir erreichen, indem wir unsere Mischsäure für die Phosphatrückgewinnung einsetzen konnten. Zukünftig wollen wir versuchen unsere Abfälle weiter zu reduzieren und die Trennung von Abfällen weiter zu verbessern. Gleichzeitig wollen wir weiter daran arbeiten die Recyclingfähigkeit unserer Produkte langfristig zu verbessern (Monomaterial etc.).

Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen
GRI 306 - 1

Grundsätzlich unterscheiden wir den produktionsbezogenen Abfall, sowie die Abfälle, die im Laufe des Produktlebensweges nach der Nutzung entstehen. Abfälle, die während der Produktion entstehen, möchten mir möglichst reduzieren. Dies setzen wir in der Praxis im Rahmen unseres betrieblichen Abfallmanagements um. Gleichzeitig wollen wir auch die Auswirkungen unserer Produkte auf die Umwelt reduzieren, indem wir bereits in der Konstruktion der Produkte versuchen die Recyclingfähigkeit zu erhöhen oder den Einsatz von biologisch abbaubaren Ausgangsstoffen umzusetzen.

Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen
GRI 306 - 2

Unser Abfallmanagement ist im Einklang mit den gesetzlichen und örtlichen Bestimmungen. Die Entsorgung unserer Abfälle erfolgt nach der festgelegten Abfallschlüsselnummer (AVV) bzw. in Abstimmung mit den jeweiligen Entsorgern. Durch regelmäßige Anfrage der Zertifikate stellen wir sicher, dass die von uns beauftragten Entsorgungsunternehmen im Einklang mit den geltenden Bestimmungen arbeiten. Sämtliche Abfälle werden bei uns erfasst und bilanziert. Das Abfallmanagement wird regelmäßig durch Behördenbesuche bzw. im Rahmen des ISO 14001 Audits an allen Standorten vor Ort auditiert. Gleichzeitig sind wir stets bestrebt erzeugte Abfälle in der Produktion wieder der Wertschöpfung zurückzuführen.

Angefallener Abfall
GRI 306 - 3

	Gefährlicher Abfall	nicht gefährlicher Abfall
2019	2.025,58 t	964,51 t
2020	1.892,07 t	1.158,25 t
2021	292,14 t	763,80 t
2022	124,47 t	779,51 t

Von Entsorgung umgeleiteter Abfall
GRI 306 - 4

Dieser Punkt ist für die Unternehmensaktivitäten der Seidel GmbH & Co KG nicht relevant

Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall
GRI 306 - 5

Hier können wir die Abfälle nach Abfallschlüsselnummer aufsplitten, wobei sicherlich nur die Auftrennung in gefährliche und nicht gefährliche Abfälle sinnvoll ist.

Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen
GRI 307 - 1

Für das Berichtsjahr 2022 hat es keine Verstöße gegen Umweltauflagen und/oder -verordnungen gegeben. Grundsätzlich haben wir aber Mechanismen implementiert, um Verstöße zu erkennen. Auch besteht für Stakeholderinnen und Stakeholder die Möglichkeit bei Verdacht auf mögliche Verstöße über Seidel SOS ihre Bedenken zu melden. Ebenfalls sind Mechanismen vorhanden, um festgestellte Verstöße zu beseitigen und die Auswirkungen zu beheben.

Neue Lieferanten, die Anhand von Umweltkriterien überprüft wurden
308 – 1

Die Auswahl unserer Lieferanten erfolgt ebenfalls unter Berücksichtigung von ökologischen und sozialen Aspekten. Wir beschränken uns größtenteils auf Lieferanten und Zulieferer aus dem deutschen bzw. europäischen Raum, um eine hohe Sicherheit hinsichtlich der gesetzlichen Anforderungen in Hinblick auf Nachhaltigkeit sicherzustellen. Gleichzeitig erwarten wir von unseren Lieferanten ein hohes Maß an ökologischer Verantwortung. Dies lassen wir uns durch anerkannte Managementsysteme (ISO 14001 / ISO 50001 / EMAS) bestätigen.

Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen
308 – 2

Nahezu alle Produkte und Rohstoffe weisen in ihrer Lieferketten negative Umweltauswirkungen auf. Unseren CO2-Fußabdruck möchten wir möglichst geringhalten. So achten wir auf kurze Lieferwege. Im Rahmen unseres Risikomanagements haben wir unsere Rohstoffe auf Umweltweltauswirkungen bewertet. Eine wesentliche Umweltauswirkung stellt für uns die Herstellung von Aluminium dar. Daher arbeiten wir kontinuierlich daran die hohen Anforderungen der Kunden an Qualität, Optik und Haptik mit PCR-Aluminium umzusetzen. Im Berichtszeitraum sind uns entlang der Lieferkette keine Umweltvorfälle, Missachtung gesetzlicher Vorschriften oder Überschreitung von Grenzwerten bekannt, die im Zusammenhang mit Seidel gebracht werden können, bekannt.

Ziele und Fortschritte

	Ziel 2020 – 2023
Reduzierung spezifischer Stromverbrauch	41 %
Reduzierung spezifischer Gasverbrauch	29 %
	Ziel 2017 – 2023
Reduzierung gefährlicher Abfälle	96 %
	Ziel 2012 – 2023
Reduzierung nicht gefährlicher Abfälle	15 %
	Fortschritt 2011 – 2022
Reduzierung spezifischer Energieverbrauch	42 %
Reduzierung spezifischer Stromverbrauch	41 %
	Ziel 2011 – 2023
Reduzierung spezifischer Gasverbrauch	43 %

Arbeitssicherheit

Arbeitssicherheit

GRI 103 – 1/2/3 Managementansatz Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Herausforderung
Das Herz unseres Unternehmens sind unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Von Ihrer täglich erbrachten Leistung hängt maßgeblich der Erfolg unseres Unternehmens ab. Als Unternehmen sehen wir uns in der Verantwortung den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht nur eine sichere Arbeitsumgebung bereitzustellen und Prozesse so zu gestalten, dass ein ergonomisches Arbeiten möglich ist, sondern auch durch gezielte Maßnahmen die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nachhaltig zu fördern.

Strategie, Ziele & Maßnahmen
Mit unserem betrieblichen Arbeitssicherheitsmanagement sorgen wir aktiv für eine sichere Arbeitsumgebung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Um sicherzustellen, dass die Arbeitssicherheit alle Bereiche unseres Unternehmens abdeckt, sind wir seit 2019 nach der DIN ISO 45001 (Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz) zertifiziert. Durch intern erstellte und spezifische Schulungsunterlagen ist es uns möglich unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die bestmögliche Sensibilisierung auf Gefahren und ergonomische Maßnahmen anzubieten. Auch wollen wir durch regelmäßige Begehungen und innerbetriebliche Dokumente für Änderungen von Abläufen kontinuierlich Chancen zur Verbesserung der Arbeitsumgebung erkennen und nutzen.

Fortschritt
Durch kontinuierlichen Umbau unserer Anlagen halten wir unsere hohen Sicherheitsstandards permanent hoch. Gleichzeitig ist uns bewusst, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter älter werden. Mit steigendem Alter steigen die Bedürfnisse und Ansprüche an eine ergonomische Arbeitsumgebung. So ist es uns beispielsweise gelungen den Prozess des Automatischen Aufsteckens ergonomisch deutlich angenehmer zu gestalten. Durch unseren internen Sondermaschinenbau können wir die Bedürfnisse unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter individuell umsetzen.

Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
403 – 1

Die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter hat höchste Priorität. Um sicherzustellen, dass diese Themen in unseren Prozessen integriert sind, haben wir uns 2019 dazu entschlossen unsere bestehenden Managementsysteme um die ISO 45001 (Managementsystem für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz) zu erweitern. Auf betrieblicher Ebene ist der Arbeitssicherheitsausschuss das zentrale Organ für sämtliche Belange der Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter. Bei der Entscheidungsfindung sicherheitsrelevanter Themen werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der Arbeitssicherheitsausschuss mit eingebunden. Das Managementsystem deckt alle Seidel Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, alle Fremdfirmen und alle Besucherinnen und Besucher ab.

Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen
403 – 2

Wichtigstes Instrument zur Identifizierung von Gefahren und der Ableitung von Maßnahmen ist die Gefährdungsbeurteilung. Das Dokument wird gemeinsam mit den Verantwortlichen und der Fachkraft für Arbeitssicherheit erstellt und kontinuierlich angepasst. Für alle Arbeitsplätze und Tätigkeiten liegt ein solches Dokument vor und ist allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zugänglich. Bei Änderungen oder Neuanschaffung von Arbeitsplätzen wird stets die Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt. Auch werden über eine Risikobeurteilung auf Abteilungsebene kontinuierlich Gefahrenschwerpunkte erkannt, Maßnahmen abgeleitet und auch die jährliche Sicherheitsunterweisung abteilungsspezifisch angepasst. Ebenfalls werden Erkenntnisse aus Arbeits- und Beinaheunfällen in die Beurteilung mit einbezogen. Gemeinsam mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern möchten wir nachhaltig die Arbeitsbedingungen vor Ort verbessern und optimieren. Für gesundheitsrelevante Bedenken können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter direkt die Betriebsärztin oder die Fachkraft für Arbeitssicherheit ansprechen. Beschwerden oder Bedenken der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ziehen keine Konsequenzen nach sich.

Arbeitsmedizinische Dienste
403 – 3

Die fachliche Unterstützung aller gesundheitsrelevanten Belange erfolgt durch einen betriebsärztlichen Dienst. Neben den individuellen Vorsorgeuntersuchungen können auch persönliche Beratungsgespräche mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vereinbart werden. Ebenfalls unterstützt der betriebsärztliche Dienst das betriebliche Wiedereingliederungsmanagement. Auch finden regelmäßig Begehungen mit der Betriebsärztin und der Fachkraft für Arbeitssicherheit statt, um Verbesserungspotenzial vor Ort zu erkennen und gleichzeitig direkter Ansprechpartner für alle sicherheits- und gesundheitsrelevanten Belange für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu sein. Sämtliche Tätigkeiten des betriebsärztlichen Dienstes sind in unserem Datenschutzkonzept mitberücksichtigt. Auch ist der betriebsärztliche Dienst Teil des Arbeitssicherheitsausschusses.

Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz
403 – 4

Ein aktives Managementsystem zur Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (SGA-Management) kann nur funktionieren, wenn alle Verantwortlichen in die Entscheidungsprozesse mit einbezogen werden. So werden bei der Änderung oder Neuanschaffung die Belange der Mitarbeiter mit in die Entscheidungsfindung einbezogen. Über eine interne Checkliste stellen wir sicher, dass die Umsetzung erfolgt. Auch sind die Sicherheitsunterweisungen für jeden Arbeitsbereich spezifiziert, um jeden Mitarbeiter auf die für ihn besonderen Gefahren zu unterweisen. Alle relevanten Arbeitsschutzdokumente sind den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über das Intranet zugänglich. Mitteilungen und Mitarbeiterangebote werden frühzeitig über das Intranet und über Aushänge kommuniziert. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden über Mitglieder des Betriebsrats, die Sicherheitsbeauftragten und die Schwerbehindertenvertretung im Arbeitssicherheitsausschuss vertreten. Die Sitzungen des Arbeitssicherheitsausschusses finden mindestens vierteljährlich statt. Ebenfalls haben unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv die Möglichkeit über das betriebliche Vorschlagswesen Verbesserungsmaßnahmen mitzuteilen und bei deren Umsetzung prämiert zu werden.

Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz
403 – 5

Die gezielte Unterweisung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist Grundlage für ein sicheres und gesundheitserhaltendes Arbeiten. Daher wird der Schulungsbedarf individuell über eine Qualifikationsmatrix ermittelt. Jede Sicherheitsunterweisung ist speziell auf die jeweiligen Bereiche abgestimmt, sodass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf die jeweiligen Gefahren- und Unfallschwerpunkte gezielt unterwiesen werden. Grundsätzlich möchten wir über das interne Online-Unterweisungsportal allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die nötige Flexibilität geben, um Schulungen durchzuführen. Die jährliche Sicherheitsunterweisung findet hingegen nach wie vor in Präsenzform statt, um offene Fragen, Anmerkungen und Anregungen direkt aufzunehmen. Ein freigestellter Produktionstrainer stellt ebenfalls sicher, dass neben der fachlichen Kompetenz auch das Sicherheitsbewusstsein der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kontinuierlich gestärkt wird. Auch unterweisen wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig auf besondere Gefährdungen (Umgang mit Gefahrstoffen, Umgang mit Druckluft etc.).

Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter
403 – 6

Das betriebliche Gesundheitsmanagement stellt durch unterschiedliche Maßnahmen sicher, dass die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kontinuierlich erhalten und gefördert wird. So werden Arbeitsplätze regelmäßig auf Verbesserungspotenzial von Gesundheit und Ergonomie untersucht. Wir wollen sicherstellen, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bis zu ihrem Ruhestand in einer sicheren und ergonomischen Arbeitsumgebung tätig sind. So arbeiten auch wir kontinuierlich daran Arbeitsplätze, die mit besonderer körperlicher Anstrengung verbunden sind, zu automatisieren. Neben dem Erhalt der Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wollen wir diese auch aktiv fördern. Ein Beispiel hierfür ist unsere interne Physiotherapeutin. Langfristig wollen wir das Gesundheitsmanagement weiter ausbauen, um unserer Verantwortung als Arbeitgeber noch besser gerecht zu werden. Zusätzlich unterstützen wir die Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch folgende Maßnahmen:

- Möglichkeit des E-Bike-Leasings
- Bereitstellung von angepasstem Gehörschutz
- Rabatt für Mitgliedschaften in Fitnessstudios
- Kontinuierliche Verbesserung der Ergonomie in der Produktion

Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und die Gesundheit am Arbeitsplatz
403 – 7

Unsere Verantwortung für die Sicherheit und Gesundheit aller Lebewesen endet nicht an unserem Werksgelände. Auch die Vor-

prozesse unserer Rohstoffe und Zukaufteile, sowie ausgelagerte Prozesse stellen Risiken und Gefahren dar. Über eine interne Risikobewertung haben wir unsere Lieferkette hinsichtlich Risiken von Gesundheit und Sicherheit bewertet. Durch eine Lieferkette, die sich nahezu komplett im europäischen Raum bewegt, ist durch die Gesetzgebung ein hoher Sicherheits- und Gesundheitsstandard in der Lieferkette gewährleistet. Zusätzlich stellen wir durch eine interne Lieferantenbewertung beispielsweise über das Vorhandensein von Managementsystemen (bspw. ISO 45001) sicher, dass Instrumente vorhanden sind, um die gesetzlichen Vorgaben im Betrieb umzusetzen.

Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind

403 – 8

Das vorhandene Arbeitssicherheit- und Gesundheitsmanagementsystem deckt aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab, die für Seidel tätig sind. Auch gilt dies für Fremdfirmen und Besucherinnen und Besucher ohne Ausnahmen. Auch die Sicherheit von Fremdfirmen wird durch Unterweisung, einer gesonderten Gefährdungsbeurteilung und interner Fremdfirmenkoordinatoren sichergestellt. Die Einhaltung des Arbeitsschutzes für Fremdfirmen und Besucherinnen und Besucher wird ebenfalls im Rahmen des ISO 45001-Audits abgedeckt und geprüft.

Arbeitsbedingte Verletzungen

403 – 9

Trotz aller Vorsichtsmaßnahmen lassen sich arbeitsbedingte Verletzungen nicht vermeiden. Im Jahr 2022 haben sich 14 Arbeitsunfälle ereignet, von denen 12 meldepflichtig waren. Berücksichtigt werden hier festangestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sowie Besucherinnen und Besucher und Fremdfirmen. Alle Arbeitsunfälle ereigneten sich bei fest angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Arbeitsunfälle bei Fremdfirmen oder Besucherinnen und Besucher hat es 2022 nicht gegeben. Es gab 2022 keine arbeitsbedingten Verletzungen mit Todesfolge. Auf 1.000.000 geleistete Produktivstunden kommen 13,55 Arbeitsunfälle. Der überwiegende Teil der Verletzungen ist auf Verletzungen der Hand zu führen. Durch technische Maßnahmen konnten wir Gefahrenstellen beseitigen und haben zusätzlich durch Anpassung der Schulungsunterlagen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Gefahrenbereiche sensibilisieren können. Langfristig möchten wir durch Sensibilisierung der Mitarbeiter ein stärkeres Bewusstsein für mögliche Gefährdungen schaffen und so die Zahl der Arbeitsunfälle und gleichzeitig die Unfallschwere zu reduzieren. Bei der Ableitung von Verbesserungsmaßnahmen arbeiten wir stets nach dem STOP-Prinzip

- Substitution der Gefährdung
- Technische Maßnahmen
- Organisatorische Maßnahmen
- Persönliche Maßnahmen

	2018	2019	2020	2021	2022
Arbeitsunfälle	4	16	12	11	14
Arbeitsbedingte Erkranungen	0	0	0	0	0
Ausfalltage	51,63	129,27	107,61	58	237
Krankheitstage	3018	6836	6226	5911	9402
Lost Time Injury Rate	8,13	16,67	13,93	11,83	13,55

Arbeitsbedingte Erkrankungen

403 – 10

Für das Berichtsjahr 2022 haben sich keine arbeitsbedingten Erkrankungen ergeben. Abgedeckt werden hierbei alle festangestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sowie Besucherinnen und Besucher und Fremdfirmen.

Ziele und Fortschritte

	Ziel 2021 – 2023
Reduzierung der Arbeitsunfälle	10 %
Reduzierung der Unfallschwere	6 %
Verbesserung Lost-Time-Injury Rate	12 %
Mitarbeiter erhalten eine bereichsbezogene Sicherheitsunterweisung	100 %

Supply-Chain

Supply-Chain

Managementansatz GRI 407, 408, 409, 411, 412, 413, 414

Herausforderungen
Als Unternehmen ist es uns wichtig unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein gerechtes, menschliches und chancengleiches Arbeitsumfeld zu bieten. Gleichzeitig haben wir auch Verantwortung entlang der gesamten Lieferkette unserer Produkte. Die Grundlage unserer Wertevorstellung stellen die Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen dar. Konkretisiert sind die Anforderungen in unserem Code of Conduct, dessen Akzeptanz Grundlage für jegliche Zusammenarbeit mit uns darstellt. So wollen wir durch die gezielte Auswahl unserer Lieferanten aus der europäischen Union sicherstellen, dass durch gesetzliche Vorgaben und staatliche Regelung eine sichere Grundlage für ein menschengerechtes Arbeitsumfeld gegeben ist.

Strategie, Ziele und Maßnahmen
Um die Anforderungen und Erwartungen der Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen in unseren Geschäftspraktiken zu verankern. Auch im Zuge des Lieferkettensorfaltspflichtgesetzes haben wir fünf Prinzipien, nach denen wir die Einhaltung von Menschenrechten in der Lieferkette sicherstellen wollen.

- Schaffung klarer Grundsätze und Richtlinien, die wir mit dem Code of Conduct in der Praxis umsetzen
- Risikobewertung der Menschenrechtsverletzungen entlang der Lieferkette
- Schaffung geeigneter Maßnahmen bei festgestellten Risiken
- Einführen eines anonymisierten Beschwerdemechanismus für interne und externe Stakeholderinnen und Stakeholder
- Transparente Berichterstattung über die vergangenen, aktuellen und perspektivischen Entwicklungen

Risikoabschätzung
Im Zuge unseres integrierten Managementsystems haben wir unsere Lieferkette nach Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsaspekten ausgewertet. Gleichzeitig haben wir Themen wir die Einhaltung von Menschenrechten, beispielsweise Kinder- und Zwangsarbeit mit in die Bewertung aufgenommen. Der hohe Anteil unserer Lieferanten aus der Europäischen Union stellt für uns einen stabilen gesetzlichen Rahmen hinsichtlich der Einhaltung von Menschenrechten.

Fortschritt
Im Zuge unseres Risikomanagements ist es uns 2022 gelungen die Themen der Risikoanalyse weiter zu spezifizieren. Auch die Abfrage der Lieferanten erfolgt deutlich detaillierter. Ebenfalls haben wir 2022 damit angefangen aktiv Lieferanten über die Abfrage durch Ecovadis aktiv zur Berichterstattung von CSR-Themen zu bewegen. Aktuell existieren keine berichtsrelevanten Kennzahlen für den Berichtsstandard 414. Ziel ist es aber 2023 geeignete Kennzahlen auszuwählen und zu implementieren.
Festgestellte Fälle von Kinderarbeit entlang der Lieferkette: 0
Festgestellte Fälle von Zwangsarbeit entlang der Lieferkette: 0
Festgestellte Fälle von Menschenrechtsverletzungen entlang der Lieferkette: 0

Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte

407 – 1

Im Berichtsjahr konnten keine Verstöße im Zusammenhang mit dem Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen sowohl intern als auch entlang der Lieferkette festgestellt werden. Für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sowie Fremdfirmen und Lieferanten gilt der Code of Conduct. Dessen Anerkennung verpflichtet zur Einhaltung der Menschenrechte, sowie das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen. Innerbetrieblich, als auch entlang der Lieferkette konnte für den Berichtszeitraum kein erhebliches Risiko ermittelt oder festgestellt werden.

Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko von Kinderarbeit

408 – 1

Kinderarbeit ist durch interne Sicherheitsmaßnahmen ausgeschlossen. Im Rahmen der Risikobeurteilung wurde auch die Lieferanten und Fremdfirmen auf das Risiko von Kinderarbeit bewertet. 99% unserer Lieferanten befinden sich in der Europäischen Union, wo Kinderarbeit durch staatliche Regulierungen und Kontrollen ausgeschlossen werden kann. Auch ist die Ablehnung von Kinderarbeit Bestandteil des Code of Conduct, dessen Akzeptanz Grundlage für das Zustandekommen einer Geschäftsbeziehung mit Seidel ist.

Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- und Pflichtarbeit
409 – 1

Zwangs- und Pflichtarbeit ist bei Seidel ausgeschlossen. Dies stellen wir durch verschiedene Sicherheitsmaßnahmen und Verpflichtungen sicher. Auch unsere Lieferanten und Fremdfirmen wurden und werden hinsichtlich des Risikos von Zwangs- und Pflichtarbeit geprüft. Auch hier verpflichten sich die Lieferanten auf den Verzicht von Zwangs- und Pflichtarbeit. Sofern innerhalb unserer Lieferkette Vorfälle von Kinderarbeit festgestellt werden, sehen wir uns als Unternehmen in der Pflicht notwendige Schritte einzuleiten, um den Betroffenen eine Entwicklung zu ermöglichen, die ein späteres Arbeiten in einer gerechten Umgebung ermöglicht.

Sicherheitspersonal, das in Menschenrechtspolitik und -verfahren geschult wurde
410 – 1

Unsere Gebäude werden durch unser internes Pfortenpersonal überwacht. Zur Unterstützung ist eine Videoüberwachung vorhanden. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Pforte erhalten im Rahmen ihrer jährlichen Sicherheitsunterweisung auch einen Unterweisungsteil zum Umgang mit Menschenrechten, sowie eine Sensibilisierung zum Datenschutz. Es ist dem Pfortenpersonal nicht gestattet Personen gegen ihren Willen festzuhalten. Auch ist jegliche Ausübung von Gewalt untersagt. Im Bedarfsfall erfolgt der Umgang mit Risikopersonen über die zuständige Polizei.

Vorfälle, in denen die Rechte der indigenen Völker verletzt wurde
411 – 1

Im Berichtszeitraum sind keine Vorfälle von Rechtsverletzungen indigener Völker festgestellt worden. Im Rahmen unserer Risikobewertung prüfen wir regelmäßig das Risiko entlang der Lieferkette.

Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgeabschätzungen und Förderprogrammen
413 – 1

Anhand des Risikomanagements werden mögliche Folgen auf lokale Gemeinschaften ermittelt und bewertet. Ebenfalls werden im Rahmen der Stakeholderanalyse interessierte Parteien ermittelt und für wichtige Entscheidungen bzw. Veränderungen mit einbezogen.

Geschäftstätigkeiten mit erheblichen oder potenziell negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften
413 – 2

Im Rahmen der Neubewertung des Risikomanagements konnten keine erheblichen oder potenziell negativen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeiten auf die lokalen Gemeinschaften ermittelt werden. Das Risikomanagement umfasst unsere Produktionsstandorte, unser Logistikzentrum und unsere Vertriebsbüros vollumfänglich.

Neue Lieferanten, die Anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden
414 – 1

Alle Lieferanten akzeptieren vor Vertragsabschluss den Seidel Code of Conduct und verpflichten sich damit zur Einhaltung von Menschenrechten, Umweltschutz und Arbeitspraktiken. Neue Lieferanten werden entsprechend in unser Lieferantenbewertungsverfahren aufgenommen und in regelmäßigen Abständen geprüft.

Verstöße in Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit
414 – 2

Verstöße unserer Lieferanten gegen unsere ethischen Grundsätze, Missachtung von Menschenrechten, Diskriminierung oder Verstöße gegen sonstige Arbeits- und Menschenrechtsrichtlinien sind uns nicht bekannt. Auch sind uns negative Auswirkungen entlang der Lieferkette, die im Zusammenhang mit Seidel verursacht oder gefördert wurden, nicht bekannt.

GRI 103 – 1/2/3 Managementansatz Kundengesundheit und -sicherheit

Herausforderung
Für uns bedeutet Qualität die Anforderungen unserer Kunden an Design, Funktionalität und Anwendungssicherheit in hohem Maße zu erfüllen. Die Schaffung entsprechender innerbetrieblicher Rahmenbedingungen wird durch das Qualitätsmanagement sichergestellt. Kontinuierlich arbeiten wir daran das Qualitätsbewusstsein unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern.

Strategie, Ziele & Maßnahmen
Bereits in der Entwicklung unserer Produkte werden durch unsere Produktentwicklung nicht nur die Anforderungen der Kundinnen und Kunden, sondern auch gesetzliche Vorgaben und relevante Normen mitberücksichtigt. Das Qualitätsmanagement trägt die Verantwortung diese Anforderungen zu prüfen und zu überwachen. Die Produktqualität und die Produktentwicklung sind klar voneinander getrennt.

Fortschritt
Der Bereich Kundengesundheit und -sicherheit ist ein fest etablierter Bestandteil unserer Prozesse. Entsprechend arbeiten wir eng mit unseren Kundinnen und Kunden weiter daran einen hohen Standard an Qualität und Sicherheit zu liefern. Künftig sehen wir es als wichtiges Anliegen die gleichen hohen Ansprüche an Qualität, Design und Sicherheit unter Einsatz nachhaltiger Rohstoffe sicherzustellen

Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit
416 – 1

Grundsätzlich erfolgt eine Überprüfung unserer Produkte hinsichtlich Auswirkungen auf die Gesundheit und Sicherheit zu 100%. Über ein innerbetriebliches Formblatt stellen wir sicher, dass die Beurteilung zu jedem Produkt erfolgt. Gibt es besondere Anforderungen an Produkte (bspw. Lebensmittelechtheit) werden Bewertungskriterien direkt mit dem Kunden festgelegt.

Verstöße in Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit
416 -2

Im Berichtsjahr 2022 sind keine Verstöße oder Beschwerden hinsichtlich negativer Auswirkungen auf Gesundheit und Sicherheit unserer Produkte festgestellt worden.

GRI 103 – 1/2/3 Managementansatz Marketing und Kennzeichnung

Herausforderung
Die globalen Herausforderungen lassen sich nur durch Offenheit und Transparenz bestreiten. Veränderungen können wir nur bewirken, wenn wir die Probleme an der Wurzel packen. Auch gehört es zu unserer unternehmerischen Verantwortung entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Langfristige Erfolge können wir nur erreichen, wenn wir geeignete Instrumente etablieren und nach wissenschaftlichen Ansätzen arbeiten.

Strategie, Ziele & Maßnahmen
Nachhaltigkeit möchten wir ganzheitlich betrachten. Um dies zu ermöglichen haben wir das ursprüngliche Umweltteam durch das Nachhaltigkeitsteam ersetzt. Somit berücksichtigen wir auch Arbeitssicherheit, Menschenrechte und Gesundheit entlang der Lieferkette mit allen relevanten internen Stakeholderinnen und Stakeholdern. Somit ist es uns gelungen aus einzelnen Zielen für die jeweilige Bereiche eine verzahnte und ineinander übergreifende Nachhaltigkeitsstrategie zu entwickeln.

Fortschritt
Es ist uns gelungen eine Nachhaltigkeitsstrategie zu entwickeln. Durch die Neuaufstellung des Nachhaltigkeitsteams innerhalb der Organisation ist es uns gelungen die Bedürfnisse und Zusammenhänge der internen und externen Stakeholderinnen und Stakeholder besser zu verstehen. Durch das Zusammentragen aller relevanter Themen in einem gemeinsamen Arbeitskreis konnten wir Synergien schaffen, die wir künftig weiter fördern wollen. Gleichzeitig ist es uns auch künftig wichtig unsere Entwicklung und mögliche Verstöße offen und transparent an alle interessierten Parteien zu kommunizieren.

Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung
417 – 1

Unsere Produkte unterliegen keiner allgemeinen Vorschrift oder Anforderungen zu Produktinformationen und Kennzeichnung bezüglich ökologischer oder gesundheitlicher Auswirkungen. Kundenspezifische oder teils auf gesetzlichen Vorgaben beruhende Produktinformationen werden unseren Kunden auf Anfrage jederzeit zur Verfügung gestellt (REACH, Lebensmittelkonformität). Seidel hält sich an alle geltenden Gesetze und Vorschriften bezüglich Produktsicherheit, sowie angemessene Produktkennzeichnung und -beschreibung. Regelmäßig bewerten wir gesetzliche Änderungen und leiten entsprechende Maßnahmen ein, um

jederzeit Konformität sicherzustellen.

Verstöße in Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung
417 – 2

Im Berichtsjahr 2022 hat es keine Verstöße in Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung gegeben. Bei Feststellung von Verstößen werden wir selbstverständlich intern die Ursache ermitteln und die im Rahmen von Produkt- und Dienstleistungsinformationen verursachen Auswirkungen beheben.

Verstöße in Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation
417 – 3

Im Berichtsjahr 2022 konnten keine Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation ermittelt werden.

Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes von Kundendaten und den Verlust von Kundendaten
418 – 1

Es wurden 2022 keine Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes von Kundendaten und/oder den Verlust der Kundendaten feststellen. Der Umgang mit Kundendaten wird von unserem Datenschutzmanagement abdeckt und durch geeignete Maßnahmen geschützt. Auch wurden im Berichtsjahr keine sonstigen Verstöße im Zusammenhang mit Datenschutz festgestellt werden.

Ziele und Fortschritte

	Ziel 2023
Anteil A – Lieferanten mit ISO 9001 Zertifizierung	76 %
Anteil A – Lieferanten mit ISO 14001 Zertifizierung	39 %
Anteil A – Lieferanten mit ISO 45001 Zertifizierung	17 %
Einkauf zum Thema Nachhaltigkeit geschult	100 %
Lieferanten kennen den CoC schriftlich an	100 %
Neue Lieferanten werden auf soziale Kriterien geprüft	100 %
Lieferanten erkennen den Verhaltenskodex für Lieferanten bei Seidel an	100 %

Ausblick

Unboxing the future – products for the world

Alle Säulen der Nachhaltigkeit sind uns als Ziel präsent. Ökonomie, Ökologie und Soziales. Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht zeigt, dass wir uns in allen Bereich gern und stark engagieren. Gleichzeitig wissen wir, dass die Anforderungen weiter steigen. Verbraucher, Kunden und Politik werden immer sensibler und lassen die Erfahrungen in ihre Entscheidungen und Regeln einfließen. Für uns heißt das, dass wir besser werden müssen, um weiterhin global führend zu sein. Dieser Herausforderung stellen wir uns mit großer Hingabe, da wir wissen, dass die Antwort auf die großen Fragezeichen unserer Zeit Nachhaltigkeit ist. Wenn alle Länder, Unternehmen, Vereinigungen und Menschen nachhaltiger werden, dann werden wir Freude an der Zukunft haben.

Wir lernen jeden Tag dazu und haben Freude daran, unser Wissen zu teilen. Wir wollen Partner unserer Kunden auf Augenhöhe sein und Extranutzen bieten. Dazu werden wir Maßnahmen ergreifen, damit wir schnell und mit großer Reaktionsfähigkeit die Bedürfnisse unserer Abnehmer erfüllen. Wir bieten dazu alle Schritte vom Design über die Entwicklung bis hin zur Lieferung der industriell gefertigten Lösung. Mit dieser Agilität stellen wir sicher, dass unsere Kunden Chancen effektiv nutzen können. Der geplante Neubau der Halle 3 sichert uns die nötige Freiheit und schafft den Raum, die Prozesse dahingehend zu optimieren.

Wir legen großen Wert auf Umweltverträglichkeit und halten uns an die Maßgabe: Reduzieren, Optimieren und Kompensieren. Insbesondere unsere Umweltbilanz ist dabei richtungsweisend für den Einfluss unseres Unternehmens auf unseren Planeten. Als Entwickler und Hersteller von Verpackungslösungen haben wir Nachhaltigkeit im Fokus: Wir arbeiten intensiv an Produkt- und Prozessinnovationen, die optimale Recyclingfähigkeit bieten. Dazu bieten wir PCR-Materialien und Monomaterial-Konzepte. Unsere Entwicklung arbeitet mit großer Innovationskraft, um die Zukunft zu ermöglichen.

Die Vorteile von Alumiminumlösungen begreift man vor allem, wenn man an das endlose Recyclingpotential denkt. Hier klären wir auf, um nachhaltige und hochwertige Lösungen zu platzieren.

Höchste Qualität und attraktive Wettbewerbsfähigkeit sind für uns die Basis. Ohne beides wäre Seidel im zwanzigsten Jahrzehnt seines Bestehens nicht so stark wie es heute ist.

Als Arbeitgeber wollen wir einer der beliebtesten (Ausbildungs-) Betriebe der Region sein. Ein Leuchtturm für die Behandlung von Mitarbeitern und allen Stakeholdern. Mit attraktiven Arbeitsplätzen, die exakt zur Person passen, und anspruchsvollen, aber gesundheitsfördernden Tätigkeiten. Wir integrieren ältere Mitarbeiter und Kollegen mit körperlichen Einschränkungen. Wir sind uns bewusst, wie attraktiv diese Nachhaltigkeit für unsere neuen Talente ist, und arbeiten daran, dass alle Menschen davon wissen.

Wir planen den Ausbau unserer Werke und wollen uns auch in neuen Branchen als Lösungsanbieter positionieren. Dabei decken wir die Bedürfnisse globaler Märkte, produzieren aber weiterhin 100% in Deutschland. Unsere Kunden bedienen Luxusbedarfe auf der ganzen Welt. Daher brauchen wir eine stabile Weltwirtschaft - ohne Folgen von Pandemie oder gar Klimawandel.

GRI-Übersicht

GRI-Übersicht

Kennzahlenübersicht

Die in diesem Bericht dargestellten Nachhaltigkeitsaktivitäten und -kennzahlen orientieren sich an den zehn Prinzipien des UN-Global-Compacts (UNGC), den 17 Nachhaltigkeitszielen der UN (SDGs) und den Nachhaltigkeitsindikatoren der Global Reporting Initiative (GRI). In dieser Tabelle finden Sie die Benennungen, auf die sich unsere Kennzahlen (KPIs) beziehen mit den passenden Seitenzahlen und Überschriften. Die UNGC und SDGs Referenzen finden Sie zusätzlich als Icons und Seitenüberschriften in den passenden Kapiteln.

GRI	Standardangabe	Verweise und Kommentare	UNGC-Prinzip	SDG's	Seite
2-1	Organisationsprofil	Die Seidel GmbH & Co KG mit ihrem Firmensitz in der Rosenstraße 8 in 35037 Marburg ist ein zu 100% familiengeführtes Unternehmen und wurde 1830 in Marburg gegründet. Neben der Produktionsstandorte in Marburg und Fronhausen betreibt Seidel auch ein Logistikzentrum in Dreihausen-Ebsdorfergrund, sowie Vertriebsbüros in New York, Paris und Sao Paulo.			59
2-2	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	Die Angaben des vorliegenden Nachhaltigkeitsberichts beziehen sich auf die unternehmerischen Tätigkeiten in Bezug auf Nachhaltigkeit der Seidel GmbH & Co KG. Mit einbezogen sind dabei die Produktions- und Lagerstandorte in Deutschland, sowie die Vertriebsbüros in New York, Paris und Sao Paulo.			59
2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht bezieht sich auf das Geschäftsjahr 2022 und bezieht sich auf den Zeitraum vom 01.01.2022 bis einschließlich 31.12.2022. Der Report wird jährlich aktualisiert. Der Berichtszeitraum deckt sich mit dem Berichtszeitraum der Finanzberichterstattung von Seidel. Fragen zum Nachhaltigkeitsbericht können über das Kontaktformular auf der Homepage (www.seidel.de/anfrageformular/) oder direkt über info@seidel.de gestellt werden.			59
2-4	Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	Gegenüber des Nachhaltigkeitsberichts für das Bezugsjahr 2021, veröffentlich am 01.07.2022, gibt es eine Korrektur. So wurde auf Seite 21 über die arbeitsbedingten Berufserkrankungen berichtet. Für das Jahr 2020 wurden 46 berufsbedingte Erkrankungen angegeben. Hierbei handelt es sich um die Zahl der Corona-Infektionen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, nicht um tatsächliche Berufserkrankungen, die durch die Ausübung der Tätigkeiten am Arbeitsplatz entstanden sind.			59

GRI-Übersicht

GRI	Standardangabe	Verweise und Kommentare	UNGC-Prinzip	SDG's	Seite
2-5	Externe Prüfung	Der Nachhaltigkeitsbericht für das Jahr 2022 wurde im Mai 2023 durch die Kemi Limited hinsichtlich der Einhaltung der jeweiligen Report-Kriterien geprüft. Die Eingegangenen Hinweise wurden angepasst und entsprechend in den Nachhaltigkeitsbericht mit aufgenommen.			61
2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	Seidel ist bestrebt nachhaltigen und wettbewerbsfähigen Wachstum zu sichern. Wir stärken unser Handeln, indem wir systematisch unsere Lieferkapazitäten und -fähigkeiten steigern. Dies machen wir mit einem klaren Bekenntnis zur Nachhaltigkeit und der Einhaltung von Menschenrechten. Unsere Produktions- und Logistikstandorte befinden sich innerhalb Deutschlands. Von dort aus beliefern wir direkt unsere Kunden. Wir fertigen Kundenwünsche aus den Branchen Kosmetik, Schreibwaren und Design. Unsere interne Produktion wird durch teilweise ausgelagerte Prozesse durch externe Lieferanten unterstützt. Der Schwerpunkt innerhalb der Lieferkette lag im Jahr 2022 in der Kapazitätserweiterung unserer Lieferkette.			61
2-7	Angestellte				8
2-8	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind	Seidel beschäftigt neben der festangestellten gewerblichen und technischen Angestellten zur Unterstützung der Produktionsprozesse Zeitarbeitnehmerinnen und Zeitarbeitnehmer. Im Monatsdurchschnitt waren 8 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus der Zeitarbeit in der Produktion unterstützend tätig.			61
2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung	Die genaue Altersstruktur des Führungsteams ist unter Punkt 405-1 beschrieben. Das Führungsteam besteht aus dem Inhaber und Eigentümer der Seidel GmbH & Co KG Dr. Andreas Ritzenhoff, der Personalleitung Pia Meier (ppa.), sowie den leitenden Angestellten folgender Bereiche: Technik, Finanzen, Vertrieb, Umformtechnik, Projektmanagement/Produktentwicklung & IT. Das Führungsteam befasst sich mit den Auswirkungen des Unternehmens auf Wirtschaft, Umwelt und Menschen. Zur Abstimmung der aktuellen Themen und der Entwicklung trifft sich das Führungsteam wöchentlich.			61
2-10	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	Das Führungsteam wurde unmittelbar von Inhaber Dr. Andreas Ritzenhoff ausgewählt und berufen. Die Auswahl der zuständigen Mitglieder erfolgt nach fachlicher und sozialer Kompetenz.			61

GRI-Übersicht

GRI	Standardangabe	Verweise und Kommentare	UNGC-Prinzip	SDG's	Seite
2-11	Vorsitzende bzw. Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans	Dr. Andreas Ritzenhoff ist als Eigentümer gleichzeitig CEO und somit höchstes Leitungsorgan der Seidel GmbH & Co KG.			63
2-12	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	Die Verantwortung für Nachhaltigkeit und Einhaltung von Menschenrechten obliegt der Geschäftsleitung. Nachhaltigkeitsrelevante Themen werden in regelmäßigen Sitzungen des Nachhaltigkeitsteams berichtet, bewertet und verfolgt. Gesetzliche Änderungen oder gar Verstöße werden bei Bedarf bzw. halbjährlich im Rahmen der Compliance Prüfung des Gesetzeskatasters direkt an die Geschäftsleitung berichtet.			63
2-13	Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	Um die Arbeitsabläufe bei Seidel zu delegieren und die Nachhaltigkeitsziele erreichen wurde ein Nachhaltigkeitsteam gegründet. Dieses setzt sich aus der Geschäftsleitung, der technischen Leitung, der Produktentwicklung, dem Einkauf, dem Vertrieb, dem Marketing, dem Qualitätsmanagement und dem HSE-Management zusammen. Das Nachhaltigkeitsteam bündelt die Kompetenzen und Schlüsselfunktionen, die für das Erreichen der Seidel Nachhaltigkeitsziele notwendig sind. Das Nachhaltigkeitsteam berichtet regelmäßig über die Entwicklung der Nachhaltigkeitsziele und der Nachhaltigkeitsstrategie. Die Nachhaltigkeitspolitik, die Nachhaltigkeitsstrategie und die Nachhaltigkeitsziele werden von der Geschäftsleitung vorgegeben und im Nachhaltigkeitsteam an die jeweiligen Fachabteilungen delegiert. Für die Berichterstattung und die Bildung von geeigneten KPI´s ist das HSE-Management verantwortlich. Bezogen auf die Produktion werden die Nachhaltigkeitsmaßnahmen von der Technischen Leitung an die jeweiligen Bereiche delegiert. Für die Umsetzung von nachhaltigen Produkten ist die Leitung der Produktentwicklung federführend. Ebenfalls dient das Umweltteam der regelmäßigen Abstimmung von umweltrelevanten Belangen des Unternehmens, der Kunden, sowie den internen und externen Stakeholdern.			63
2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	Als Mitglied des Nachhaltigkeitsteams ist die Geschäftsleitung für die Freigabe und Prüfung der Nachhaltigkeitsberichterstattung zuständig. Das Nachhaltigkeitsteam unterstützt dabei die Geschäftsleitung bei der Einschätzung und Entscheidungsfindung hinsichtlich der Nachhaltigkeitsberichterstattung.			63

GRI-Übersicht

GRI	Standardangabe	Verweise und Kommentare	UNGC-Prinzip	SDG's	Seite
2-15	Interessenkonflikte	Unsere ethischen und moralischen Grundprinzipien sind im Code of Conduct verankert und definiert. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichten sich zur Einhaltung des Code of Conduct. Ebenfalls ist die Anerkennung und Einhaltung unseres Code of Conduct Grundlage jeglicher Zusammenarbeit mit Kundinnen und Kunden, sowie Lieferantinnen und Lieferanten. Als Kontrollinstrument dient unser Risikomanagement. Bei Feststellung von Verstößen oder Nichteinhaltung des Code of Conduct besteht für alle Stakeholderinnen und Stakeholder die Möglichkeit über das Seidel-SOS eine entsprechende Meldung des Vorfalls durchzuführen. Seidel verpflichtet sich bei Feststellung möglicher Verstöße Maßnahmen zur Abstellung durchzuführen und mögliche entstandene Schäden zu beseitigen.			65
2-16	Übermittlung kritischer Anliegen	Bei interner Feststellung kritischer Anliegen werden diese direkt an die Geschäftsleitung gemeldet und bewertet. Die internen und externen Interessen werden jährlich über das entsprechende Managementdokument aktualisiert und der Status bestehender Maßnahmen geprüft. Ebenfalls besteht für externe Stakeholderinnen und Stakeholder die Möglichkeit über das Seidel-SOS kritische Anliegen zu melden. Diese werden anonymisiert direkt der Geschäftsleitung zugetragen.			65
2-17	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	Das Nachhaltigkeitsteam bespricht sich regelmäßig, mindestens vierteljährlich. Dabei werden Erkenntnisse und Erfahrungen untereinander ausgetauscht und protokolliert. Die Inhalte der Besprechungen werden in der wöchentlichen Sitzung der Geschäftsführung weitergetragen. Ebenfalls werden die Inhalte der Sitzungen in Form von Sitzungsprotokollen dokumentiert. Die Kompetenzen der Mitgliederinnen und Mitglieder des Nachhaltigkeitsteams liegt in deren jeweiligen Themengebieten. Stellvertretend für den Bereich Health, Safety & Environment bringt ein Umwelt- und Sicherheitsingenieur die notwendigen Kompetenzen zum Thema Nachhaltigkeit in das Team. Gleichzeitig sind alle Mitgliederinnen und Mitglieder des Nachhaltigkeitsteams bereichsspezifisch zum Thema Nachhaltigkeit geschult.			65

GRI-Übersicht

GRI	Standardangabe	Verweise und Kommentare	UNGC-Prinzip	SDG's	Seite
2-18	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	Die Nachhaltigkeitsziele werden regelmäßig geprüft, bewertet und diskutiert. Anhand der Entwicklung wird der Erfolg der Ziele dokumentiert und bewertet. Die Vergütung der Geschäftsführung bzw. der für das Thema Nachhaltigkeit relevanten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist nicht an das Erreichen von Nachhaltigkeitszielen gekoppelt. Bei Nichterreichen der Ziele werden gemeinsam Ursachen und Maßnahmen abgeleitet, sowie bei Bedarf die Unternehmensstrategie angepasst.			67
2-19	Vergütungspolitik	Die Vergütungspolitik von Seidel orientiert sich an der Verantwortung und Erfahrung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Mitgliederinnen und Mitglieder des Führungsteams erhalten eine individuelle Grundvergütung, sowie eine variable leistungs- und erfolgsorientierte Komponente. Ebenfalls erhalten die Mitgliederinnen und Mitglieder des Führungsteams Sachleistungen in Form von Vorsorgebeiträgen, sowie einem Firmenwagen, der auch privat genutzt werden darf.			67
2-20	Verfahren zur Festlegung der Vergütung	Die Seidel GmbH & Co KG unterliegt keinem gewerkschaftlichen Kollektivvertrag zur Festlegung der Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Entwicklung der Vergütung wird anhand persönlicher Leistung und Kompetenz festgelegt. Im Rahmen der jährlichen Mitarbeitergespräche wird die Vergütung in Zusammenhang mit der Mitarbeiterentwicklung neu bewertet und angepasst.	3		67
2-21	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	Aus Gründen der Vertraulichkeit und des Datenschutzes sieht die Seidel GmbH & Co KG von der Veröffentlichung ab.			67
2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	Ein nachhaltiges Wirtschaften ist unser oberstes Gebot. So ist es nicht nur unsere Verantwortung durch unser Wirtschaften vielen Menschen in der Region einen sicheren Arbeitsplatz zu bieten, sondern auch wirtschaftlich unsere Region zu fördern. Gleichzeitig wollen wir unser Handeln im Einklang mit der Natur und der Wahrung der Menschenrechte vereinbaren. Der Klimawandel betrifft alle Menschen und ist nur zu bewältigen, wenn weltweit Maßnahmen ergriffen werden die Emissionen so weit zu senken, dass das 1,5 Grad Ziel des Pariser Klimaabkommens eingehalten werden kann. Daher müssen wir unsere CO2-Emissionen entlang der gesamten Lieferkette langfristig und nachhaltig reduzieren. Gleichzeitig wollen wir sicherstellen, dass entlang der Lieferkette die Einhaltung von Menschenrechten gefordert und gefördert wird.			67

GRI-Übersicht

GRI	Standardangabe	Verweise und Kommentare	UNGC-Prinzip	SDG's	Seite
2-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	Als Wirtschaftsunternehmen produziert Seidel Produkte für die ganze Welt. Entsprechend sehen wir uns in der Verpflichtung Verantwortung für die sozialen Auswirkungen unseres Handels entlang der Lieferkette zu übernehmen (Due Diligence). Im Zuge unseres Risikomanagements haben wir entlang der Lieferkatte jene Bereiche definiert, die im Zuge der Einführung des Lieferantenkettensorgfaltspflichtgesetzes evaluiert werden müssen. Unsere Schwerpunkte lagen 2022 in der Ausweitung der Kriterien der Lieferantenbewertung. Zu den Schwerpunkten entlang der Lieferkatte zählen für uns die Bekämpfung von Kinder- und Zwangsarbeit, sowie die Einhaltung von Menschenrechten und Gleichberechtigung. Unsere Grundsätze für nachhaltiges Handeln sind in unserem Code of Conduct definiert. Wir bekennen uns zu der Charta der Menschenrechte der Vereinten Nationen, sowie den Prinzipien der Grundrechte der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Die Bekennung zu diesen Prinzipien erwarten wir von all unseren Wirtschaftspartnern. Vorfälle und ergriffene Maßnahmen legen wir transparent der Öffentlichkeit offen. Gleichzeitig ist es unser permanentes Ziel und unser Anspruch Vorfälle hinsichtlich Kinderarbeit, Versammlungsverbot, Zwangsarbeit, Diskriminierung und Missachtung sonstiger Menschenrechte entlang der gesamten Lieferkette zu verhindern.	4, 5, 6		69
2-24	Einbeziehung politischer Verpflichtungen	Die Seidel GmbH & Co KG wird durch die Geschäftsleitung geführt. Ihr Handeln und ihre Entscheidung richtet die Geschäftsleitung am Unternehmensinteresse unter Einbeziehung der Belange der internen und externen Stakeholder aus. Die Geschäftsleitung führt das Unternehmen nach Maßgabe der Gesetze und bindender Verpflichtungen. Auf operativer Ebene wird über interne Leitfäden der Rahmen für die Umsetzung definiert. Intern wird die Einhaltung von Menschenrechten im Wesentlichen über die Personalabteilung und den Betriebsrat sichergestellt. Die Einhaltung von Menschenrechten entlang der Lieferkette wird operativ durch die Abteilung Einkauf geregelt. Die Verantwortung obliegt gesamtheitlich der Geschäftsleitung. Wöchentlich erörtert die Geschäftsleitung Belange hinsichtlich Menschenrechten, Nachhaltigkeit und Compliance. Gleichzeitig legen wir in unseren jeweiligen Policies quantitative Ziele fest, deren Erreichung regelmäßig geprüft und überwacht, sowie jährlich berichtet wird.			69

GRI-Übersicht

GRI	Standardangabe	Verweise und Kommentare	UNGC-Prinzip	SDG's	Seite
2-25	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	Die Grundlage für Nachhaltigkeit und Menschenrechte bildet unser Code of Conduct. In diesem manifestieren wir unsere Werte und Vorstellungen hinsichtlich Menschenrechte und Nachhaltigkeit. Die Anerkennung und Akzeptanz des Code of Conduct ist für uns Grundlage einer Zusammenarbeit und wirtschaftlichen Handelns. Daher müssen nicht nur unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses den Code of Conduct akzeptieren, sondern auch unsere Lieferantinnen und Lieferanten. Um Risiken intern und entlang der Lieferkette zu erkennen, haben wir unterschiedliche Maßnahmen etabliert. Wir verpflichten uns dazu Verstöße umgehend zu erkennen, zu beheben und offen zu legen. Wir prüfen intern in regelmäßigen Abständen gesetzliche Änderungen und stellen durch interne Audits, Risikoanalysen und Begehungen sicher, dass die gesetzlichen Anforderungen eingehalten werden. Gleichzeitig ist ein wichtiges Instrument für unsere Stakeholderinnen und Stakeholder das Seidel-SOS Verfahren. Hier besteht die Möglichkeit anonym Vorfälle oder Missachtung von Menschenrecht entlang der gesamten Lieferkette zu melden. Die gemeldeten Vorfälle gehen direkt an einen rechtlichen externen Berater, sowie direkt an die Geschäftsleitung. Direkt betroffene Personen werden über die Bewertung des Vorfalls, die festgelegten Abhilfemaßnahmen, sowie die Entwicklung der Umsetzung direkt informiert. Regelmäßig werden die Anforderungen unserer Stakeholderinnen und Stakeholder neu bewertet, wobei diese direkt in die Bewertung mit einbezogen werden. Die Umsetzung von Maßnahmen wird intern dokumentiert, umgesetzt und bewertet.			71

GRI-Übersicht

GRI	Standardangabe	Verweise und Kommentare	UNGC-Prinzip	SDG's	Seite
2-26	Verfahren zur Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	Unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stehen Möglichkeiten bereit sich hinsichtlich möglicher Vorfälle beraten zu lassen und diese zu melden. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden durch einen elfköpfigen Betriebsrat vertreten. Anliegen können hier direkt vertraulich und direkt angesprochen werden. Gleichzeit werden unsere Betriebsratsmitglieder speziell geschult, um sowohl die gesetzlichen Grundlagen zu verstehen als auch hinsichtlich der Vertraulichkeit mit dem Umgang sensibler Themen vertraut zu sein. Ebenfalls haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit sich Ratschläge und Expertise über internes Fachpersonal einzuholen. So stehen für sämtliche Belange hinsichtlich Sicherheit, Nachhaltigkeit, Gesundheit und Menschenrechte verschiedene freigestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beratend zur Seite. Auch stellen wir über Formblätter und Dokumente sicher, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Änderungen oder Neuanschaffung von Maschinen und Arbeitsplätzen aktiv mit einbezogen werden. Für die Äußerung von Bedenken oder kritischen Situationen müssen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbstverständlich mit keinerlei personellen Konsequenzen rechnen. Die Zufriedenheit über die implementierten Mechanismen ermitteln wir regelmäßig im Rahmen der Bewertung der Mitarbeiterzufriedenheit. Gleichzeitig steht mit dem Seidel-SOS allen Stakeholderinnen und Stakeholdern ein Mechanismus zur Meldung von Vorfällen zur Verfügung.			73
2-27	Einhalten von Gesetzen und Verordnungen	Die Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen wird bei uns im Rahmen der Compliance-Prüfung der Managementsysteme sichergestellt. Gleichzeitig prüfen wir bei Änderung oder Neuanschaffung von Maschinen und Arbeitsplätzen, ob sich neue Anforderungen an gesetzliche Grundlagen ergeben. Änderungen, Neuanforderungen oder Abweichungen Gesetzen, Verordnungen oder sonstigen bindenden Verpflichtungen werden direkt an die Geschäftsleitung berichtet. Auf operativer Ebene stellen wir durch regelmäßige Begehungen und interne Audits sicher, dass die gesetzlichen Anforderungen betrieblich umgesetzt werden. Die Ergebnisse interner Audits werden ebenfalls an die Geschäftsleitung berichtet. Im Rahmen unserer Lieferantenbewertung prüfen wir ebenfalls die Einhaltung und Bewertung gesetzlicher Anforderungen entlang der Lieferkette.			73

GRI-Übersicht

GRI	Standardangabe	Verweise und Kommentare	UNGC-Prinzip	SDG's	Seite
2-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen				10
2-29	Einbindung von Stakeholdern	Nachhaltigkeit ist nicht nur ein weitreichendes und komplexes Thema, sondern reicht auch weit über die Grenzen des eigenen Unternehmens hinaus. Daher sind wir der festen Überzeugung, dass Nachhaltigkeit und umgesetzt werden kann, wenn man alle Erwartungen, Auswirkungen und Anforderungen kennt, versteht und ganzheitlich betrachtet. Daher ist es uns wichtig, mit unseren Stakeholderinnen und Stakeholdern zusammenzuarbeiten und deren Interessen mit in unsere Entwicklung einzubeziehen. Über eine interne Auswertung haben wir die Interessengruppen und deren Anforderungen gesammelt und bewertet. Sofern notwendig wurden Maßnahmen implementiert, um die Anforderungen und Erwartungen besser zu erfüllen. Die Übersicht wird jährlich auf Änderungen und Anpassungen geprüft.			75
2-30	Tarifverträge	Als Nicht-Mitglied in Gewerkschafts- oder Industrieverbänden unterliegen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Seidel GmbH & Co KG keinerlei Kollektivvertrag hinsichtlich der Vergütung. Die Vergütung wird individuell nach persönlicher Leistung und Kompetenz festgelegt. Für das Jahr 2024 ist die Überarbeitung der aktuellen Lohnstruktur unternehmensweit vorgesehen.	3	1	75
3-1	Prozess zur Bestimmung wesentlicher Themen				15
201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert			8, 9	9
201-2	Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen			13	10
201-3	Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne				17
201-4	Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand				17
202-1	Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standardeintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn			1,5	20

GRI-Übersicht

GRI	Standardangabe	Verweise und Kommentare	UNGC-Prinzip	SDG's	Seite
202-2	Anteil der aus der lokalen Gemeinschaft angeworbenen oberen Führungskräfte				20
203-1	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	Nicht berichtend, da nicht relevant		5, 9, 11	77
203-2	Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	Nicht berichtend, da nicht relevant		3, 8	77
204-1	Anteil der Ausgaben für lokale Lieferanten				20
205-1	Betriebsstätte, die auf Korruption geprüft wurden		1, 2, 10		20
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung		1, 2, 10	16	20
205-3	Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen		1, 2, 10	16	20
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung		1, 2, 10	16	20
207-1	Steuerkonzept	Nicht berichtend, da nicht relevant		1, 10, 17	77
207-2	Tax-Governance, Kontrolle und Risikomanagement	Nicht berichtend, da nicht relevant		1, 10, 17	77
207-3	Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken	Nicht berichtend, da nicht relevant		1, 10, 17	77
207-4	Länderbezogene Berichterstattung	Nicht berichtend, da nicht relevant		1, 10, 17	77
301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht und Volumen	Da aktuell eine detaillierte Darstellung nur bedingt möglich ist, soll die Darstellung der Auswertung für das Berichtsjahr 2023 erfolgen	7, 8	8, 12	77
301-2	Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe		7, 8	8, 12	25
301-3	Widerverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien	Da aktuell eine detaillierte Darstellung nur bedingt möglich ist, soll die Darstellung der Auswertung für das Berichtsjahr 2023 erfolgen	7, 8, 9	8, 12	77
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation		7, 8, 9	6, 7, 8, 12, 13	32

GRI-Übersicht

GRI	Standardangabe	Verweise und Kommentare	UNGC-Prinzip	SDG's	Seite
302-2	Energieverbrauch außerhalb der Organisation		7, 8, 9	6, 7, 8, 12, 13	33
302-3	Energieintensität		7, 8, 9	7, 8, 12, 13	33
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs		7, 8, 9	7, 8, 12, 13	33
302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen		7, 8, 9	7, 8, 12, 13	34
303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource		7, 8	6, 12	35
303-2	Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung		7, 8	6	35
303-3	Wasserentnahme		7, 8	6	35
303-4	Wasserrückführung		7, 8	6	36
303-5	Wasserverbrauch		7, 8	6	36
304-1	Eigene, gemietete und verwaltete Betriebsstandorte, die sich in oder neben Schutzgebieten und Gebieten mit hohem Biodiversitätswert außerhalb von geschützten Gebieten befinden		7, 8	6, 14, 15	37
304-2	Erhebliche Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität		2, 7, 8	6, 14, 15	37
304-3	Geschützte und renaturierte Lebensräume		2, 7, 8	6, 14, 15	37
304-4	Arten auf der Roten Liste der Weltnaturschutzorganisation (IUCN) und auf nationalen Listen geschützter Artenm die ihren Lebensraum in Gebieten haben, die von Geschäftstätigkeiten betroffen sind		7, 8	14, 15	38

GRI-Übersicht

GRI	Standardangabe	Verweise und Kommentare	UNGC-Prinzip	SDG's	Seite
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)		7, 8	3, 12, 13, 14, 15	38
305-2	Indirekte energiebezogene Emissionen (Scope 2)		7, 8	3, 12, 13, 14, 15	38
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)		7, 8	3, 12, 13, 14, 15	38
305-4	Intensität der Treibhausgasemissionen	Wir betrachten die Treibhausgasemissionen und beziehen lediglich unsere energetischen Verbräuche auf eine Bezugsgröße (Jährliche Umsatzerlöse und Bestandsveränderungen	7, 8	13, 14, 15	81
305-5	Senkung der Treibhausgasemissionen	Die Entwicklung der Treibhausgasemissionen ist GRI305-1, GRI305-2, sowie GRI305-3 zu entnehmen. Die strategische Ausrichtung unserer Reduktionen sind dem Managementansatz zu entnehmen	7, 8	13, 14	81
305-6	Emission Ozon abbauender Substanzen		7, 8	3, 12	38
305-7	Stickstoffe (NOx), Schwefeloxide (Sox) und andere signifikante Luftemissionen		7, 8	3, 12, 14, 15	38
306-1	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen		7, 8	3, 6, 12,14	39
306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen		7, 8	3, 6, 12	39
306-3	Angefallener Abfall		7, 8	6, 12, 14, 15	39
306-4	Von Entsorgung umgeleiteter Abfall		7, 8	3, 12	39
306-5	Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall		7, 8	14, 15	39
307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen		7, 8	16	40
308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden		2, 7, 8		40
308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen		2, 7, 8		40

GRI-Übersicht

GRI	Standardangabe	Verweise und Kommentare	UNGC-Prinzip	SDG's	Seite
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation			5, 8, 10	27
401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden			3, 8	27
401-3	Elternzeit			5, 8	27
402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen			8	27
403-1	Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz		1, 2	3, 8	44
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen		1, 2	3, 8	44
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste		1, 2	3, 8	44
403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz		1, 2	3, 8, 16	45
403-5	Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz		1, 2	3, 8	45
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter		1, 2	3	45
403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz		1, 2	3, 8	45
403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind		2	3, 8	46

GRI-Übersicht

GRI	Standardangabe	Verweise und Kommentare	UNGC-Prinzip	SDG's	Seite
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen			3, 8, 16	46
403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen			3, 8, 16	46
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellen		1	4, 8, 10	28
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe				28
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten			8, 10	28
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter den Angestellten		1, 2	5, 8	20
405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern		1	5, 10	20
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Maßnahmen		1, 6	5, 8	20
407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte		1, 2, 3	16, 8	49
408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle und Kinderarbeit		1, 2, 5	16, 8	49
409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- und Pflichtarbeit		1, 2, 4	16, 8	50
410-1	Sicherheitspersonal, das in Menschenrechtspolitik und -verfahren geschult wurde		1, 2	16	50

GRI-Übersicht

GRI	Standardangabe	Verweise und Kommentare	UNGC-Prinzip	SDG's	Seite
411-1	Rechte der indigenen Völker		1, 2	16, 2	50
413-1	Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgeabschätzungen und Förderprogrammen		2		50
413-2	Geschäftstätigkeiten mit erheblichem oder potenziell negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften		1, 2	1,2	50
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden		1, 2	5, 8	50
414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen		1, 2	5, 8, 16	50
415-1	Parteispenden	Da Parteispenden nicht durchgeführt wurden, entfällt die Berichterstattung		16	87
416-1	Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit		1, 2		51
416-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit		1, 2	16	51
417-1	Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung		2	12	51
417-2	Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung		1, 2	16	52
417-3	Verstöße in Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation		1, 2	16	52
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes von Kundendaten und den Verluste von Kundendaten		1, 2	16	52

Impressum

GRI-Verweis: 102-1, 102-5, 102-50, 102-51, 102-53

Seidel GmbH & Co. KG
Rosenstraße 8
35037 Marburg

Tel. +49 6421 604-0
Fax +49 6421 604-6000
info@seidel.de

Registergericht:
Amtsgericht Marburg
HRA 1202

Komplementärin:
Ritzenhoff GmbH
Rosenstraße 8
35037 Marburg

Registergericht:
Amtsgericht Marburg
HRB 1151
Geschäftsführer:
Dr. Andreas Ritzenhoff
Ust.-ID-Nr.: DE113353335

Veröffentlichungsdatum: 01. Juli 2023
Berichtszeitraum: 01.01.2022 bis 31.12.2022 01. Juli 2022
Datum des letzten Berichts: Jährlich
Berichtszyklus: Dennis Lemmer
Ansprechpartner: dennis.lemmer@seidel.de
Kontakt:

Seidel GmbH & Co. KG
Rosenstraße 8
35037 Marburg / Germany
www.seidel.de

seidel.living.design

Europe
Germany (HQ)
+49 6421 604-400
sales@seidel.de

France
+33 638 583824
paris@seidel.de

America
North America
+1 908 4636601
newyork@seidel.de

South America
+1 908 4636601
saopaulo@seidel.de

Version 1.0 | 07/2023